



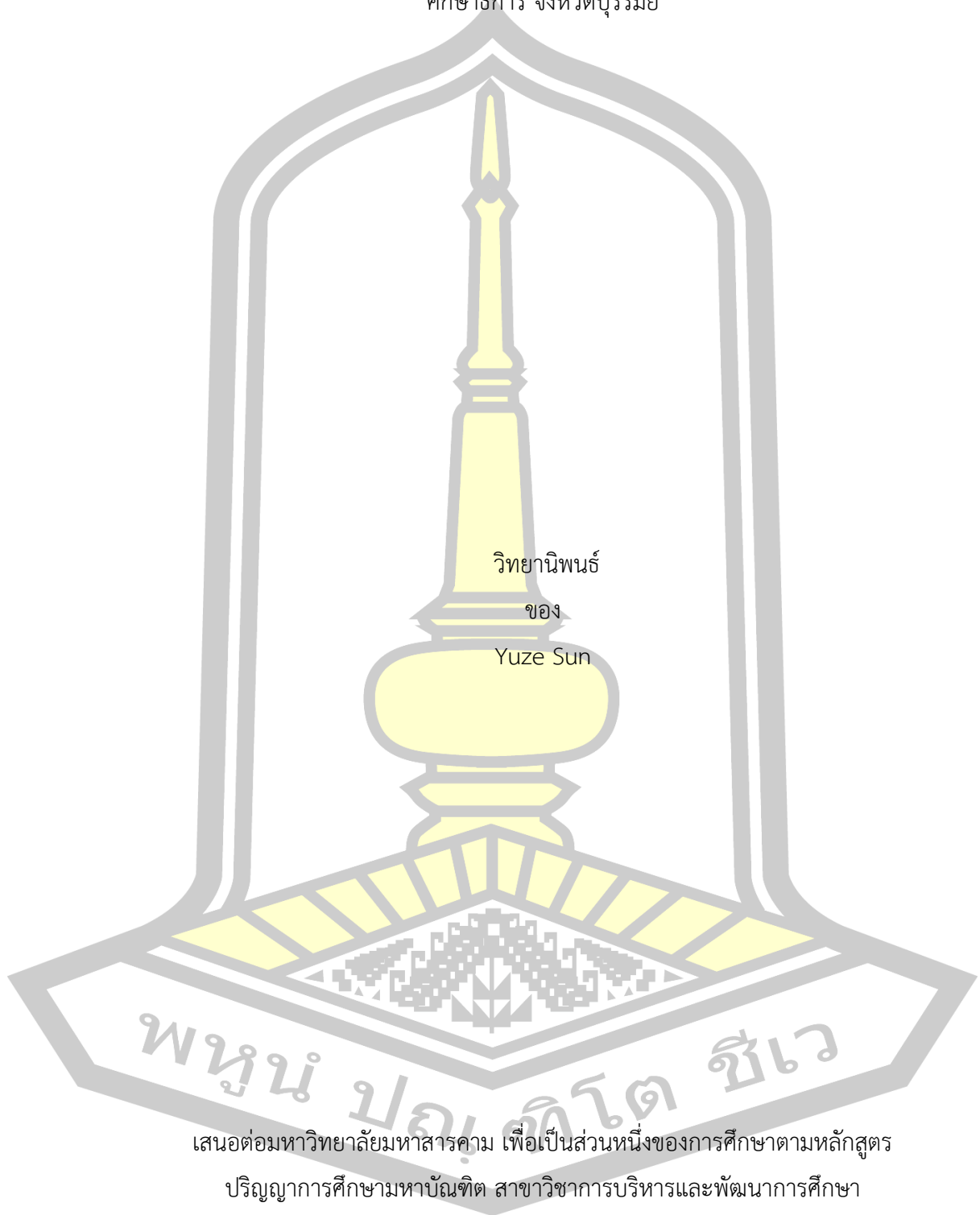
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์
ของ
Yuze Sun

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
สิงหาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

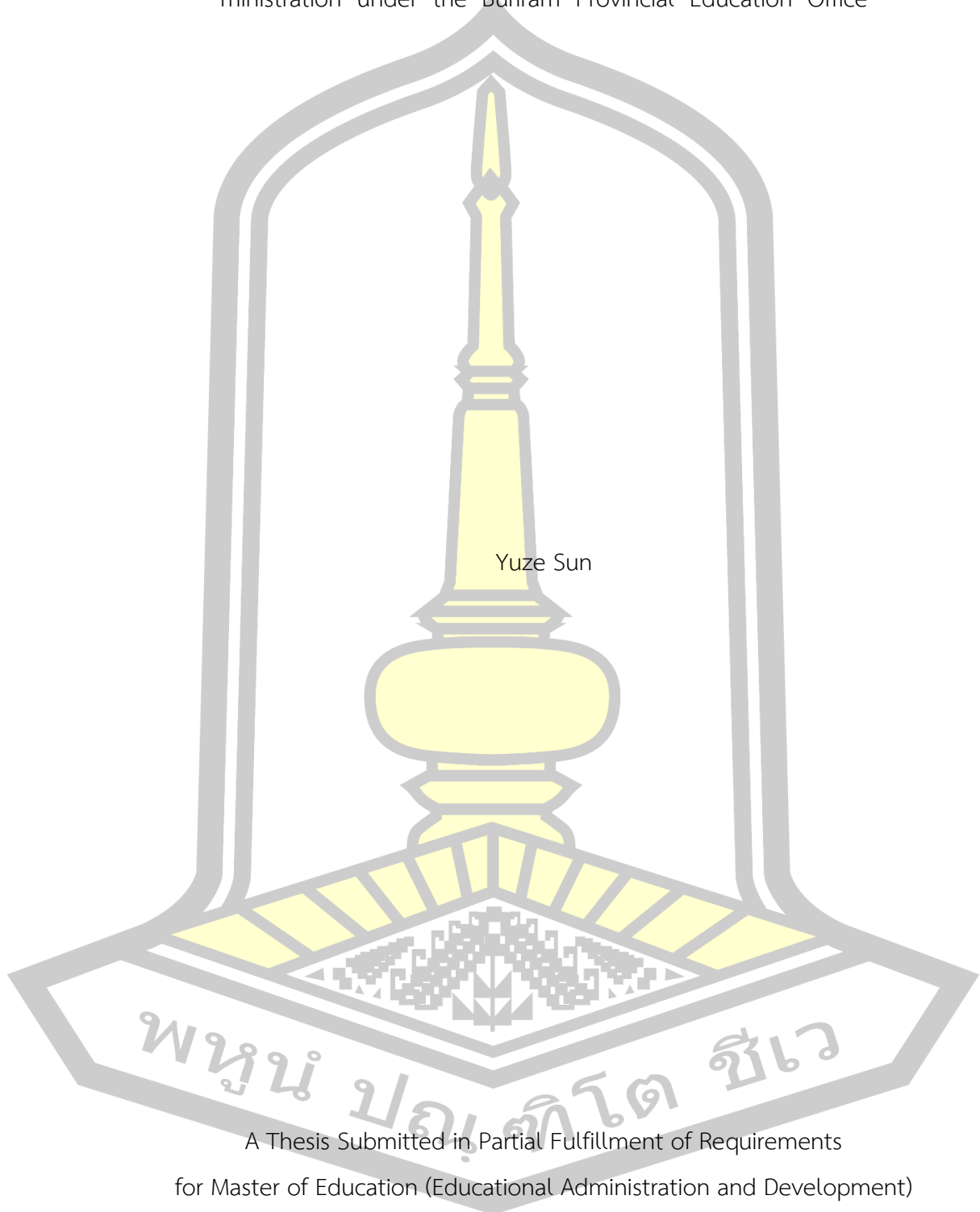
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
สิงหาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a program to Enhance Learning Leadership of Private Schools' Administration under the Buriram Provincial Education Office



Yuze Sun

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

August 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ Ms.Yuze Sun แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ไพบุลย์ ลีम्मณี)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	Yuze Sun		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพบุลย์ ลิ้มมณี		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสถานศึกษาเอกชน จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมินโปรแกรม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สัณเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดโปรแกรมพัฒนาการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครู ได้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสม โดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอขายเนื้อหา แบ่งออก 8 Module ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ และ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้



TITLE	Developing a program to Enhance Learning Leadership of Private Schools' Administration under the Buriram Provincial Education Office		
AUTHOR	Yuze Sun		
ADVISORS	Assistant Professor Paiboon Limmanee , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the status quo, the ideal and the needs of the learning leadership of the private schools teachers, and develop the their learning leadership enhancement program for the general education private schools under the office of the private education commission of Buriram Province. There are three phases: (1) study the components and indicators of teacher learning leadership. There are 5 experts Component evaluation. Research instruments were assessment forms. The Statistics used for data analysis are mean and standard deviation. (2) studying the status quo, and the ideal of the learning leadership of private school teachers. The samples were 234 private school teachers. Research instrument was questionnaires. Statistics used for data analysis are percentage, mean and standard deviation. The statistics used for phase one. (3) developing the teachers' learning leadership enhancement program for the general education private schools under the office of the private education commission of Buriram Province. There are 7 experts assessing the program. Research instruments were project assessment forms and the focus group record forms. The Statistics used for data analysis are mean and standard deviation. The statistics used for this phase.

The results are as follow:

1. There are eight elements and indicators in developing the teachers' learning leadership enhancement (1) team learning (2) using technologies (3) creative thinking (4) flexibility (5) integration (6) powerful environment for learning (7) research (8) innovation for learning. All elements are suitable and at high level of possibility.

2. It was found that the status quo of the learning leadership of the private schools in developing the teachers' learning leadership enhancement program for the general education private schools under the office of the private education commission of Buriram Province was at high level. The consideration of individual is at high level in every aspects. For the ideal of learning leadership of the teachers revealed that status quo of the learning leadership of the private schools in developing the teachers' learning leadership enhancement program for the general education private schools under the office of the private education commission of Buriram Province was at high level. Considering individual aspect is at high level every aspects.

3. The results of the developing the teachers' learning leadership enhancement program for the general education private schools under the office of the private education commission of Buriram Province include 5 aspects (1) principle (2) objective (3) content (4) procedure (5) evaluate the program. Content scopes are eight modules (1) team learning (2) using technologies (3) creative thinking (4) flexibility (5) integration (6) powerful environment for learning (7) research (8) innovation for learning. The results for the assessment the suitability and the possibility of the program revealed that the suitability and the possibility of the program are at high level.

Keyword : Developing the learning leadership enhancement program

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ลีम्मณี อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไข ในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบคุณคณะครูและอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ นานับประการแก่ผู้วิจัยจากเริ่มศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ดร.เชาวฤทธิ์ สาสาย และอาจารย์ธนปรกรณ์ เกตุวิเศษกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.มีชัย วีระไวทยะ ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ลีम्मณี ดร.อุษา แก้วกำกัง ดร.อดุลย์ สุชีรัมย์ อาจารย์อภิเดช เพชรโรจน์ และอาจารย์ธนปรกรณ์ เกตุวิเศษกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและครูโรงเรียนโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ โรงเรียนบำรุงวิทยา และโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน

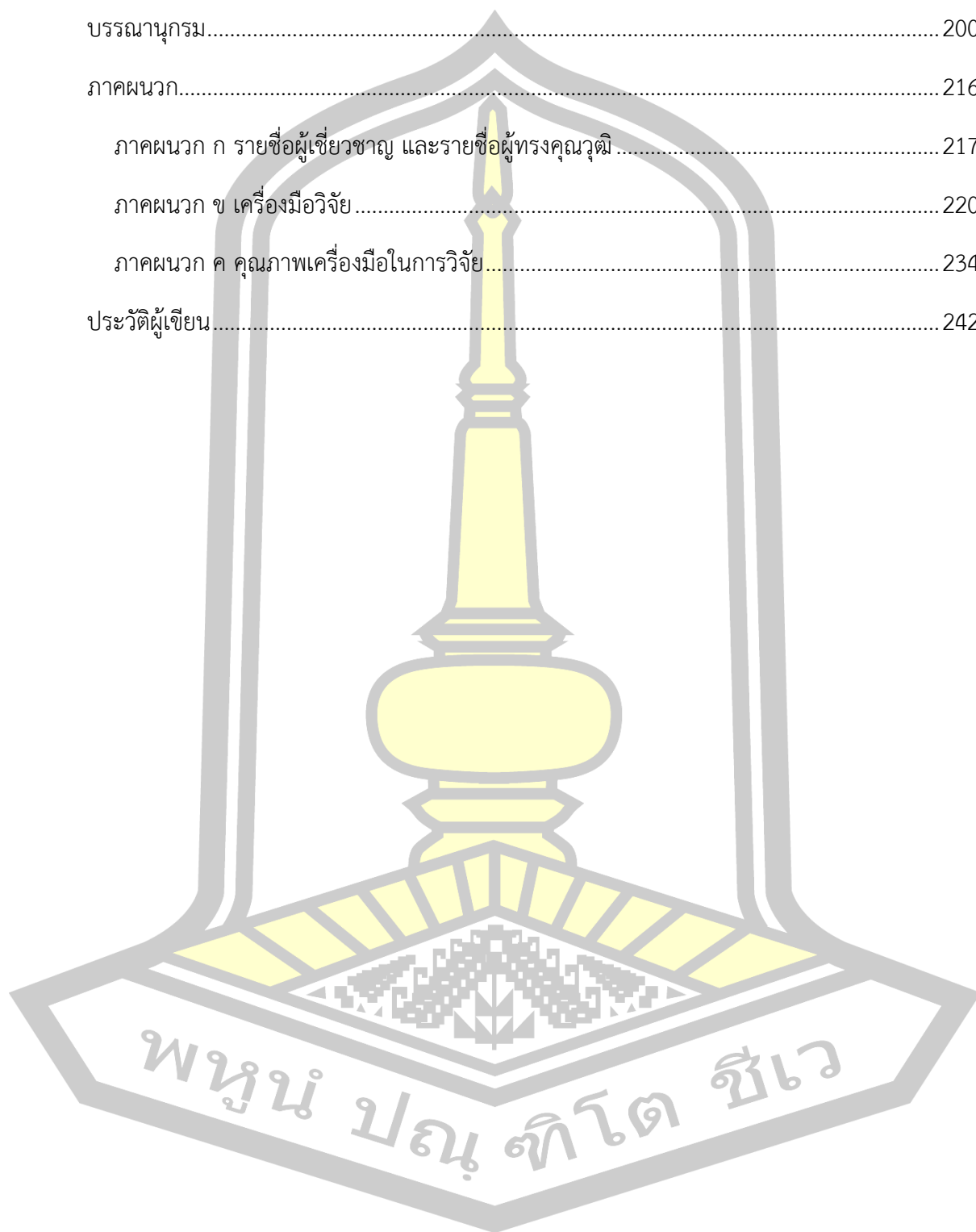
ขอขอบพระคุณคณะครูสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความร่วมมือในการให้ ข้อมูลการวิจัยทำให้การวิจัยในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ สติปัญญาและประสบความสำเร็จในชีวิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บัญชีภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารการศึกษา.....	9
การบริหารสถานศึกษา.....	12
การพัฒนาครู.....	18
ภาวะผู้นำ.....	28
โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	78
การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI).....	82

การสนทนากลุ่ม Focus Group	87
บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	94
1. งานวิจัยในประเทศ	94
2. งานวิจัยต่างประเทศ	105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	108
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	110
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	112
ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	118
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	126
ระยะที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด บุรีรัมย์	131
ระยะที่ 3 วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	145
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
สรุปผล	189
อภิปรายผล	190

ข้อเสนอแนะ.....	198
บรรณานุกรม.....	200
ภาคผนวก.....	216
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	217
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	220
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	234
ประวัติผู้เขียน.....	242

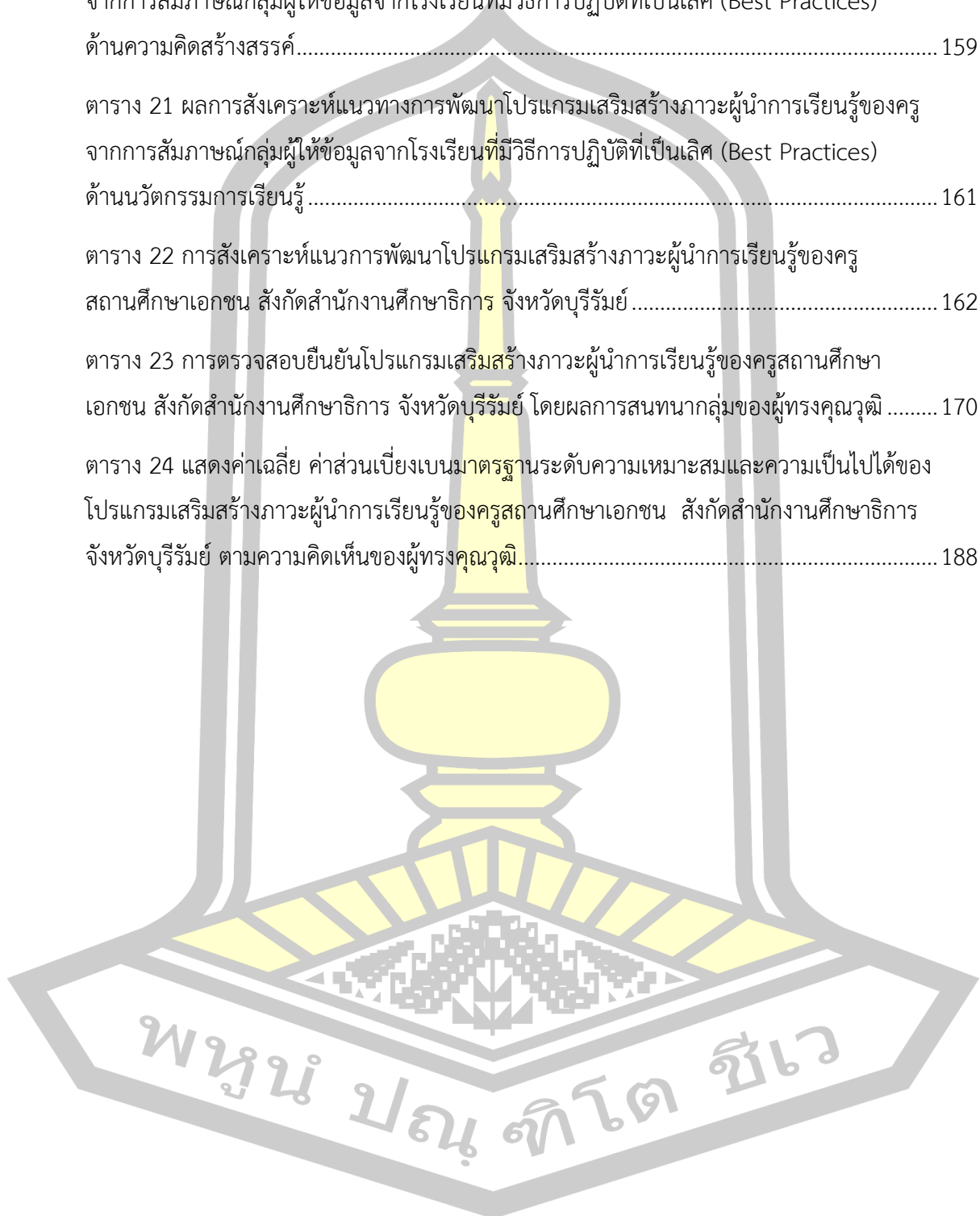


บัญชีตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	33
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	113
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	126
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	131
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน	132
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	134
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยี	135
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์	136
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านความยืดหยุ่น	137
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านการบูรณาการ	138

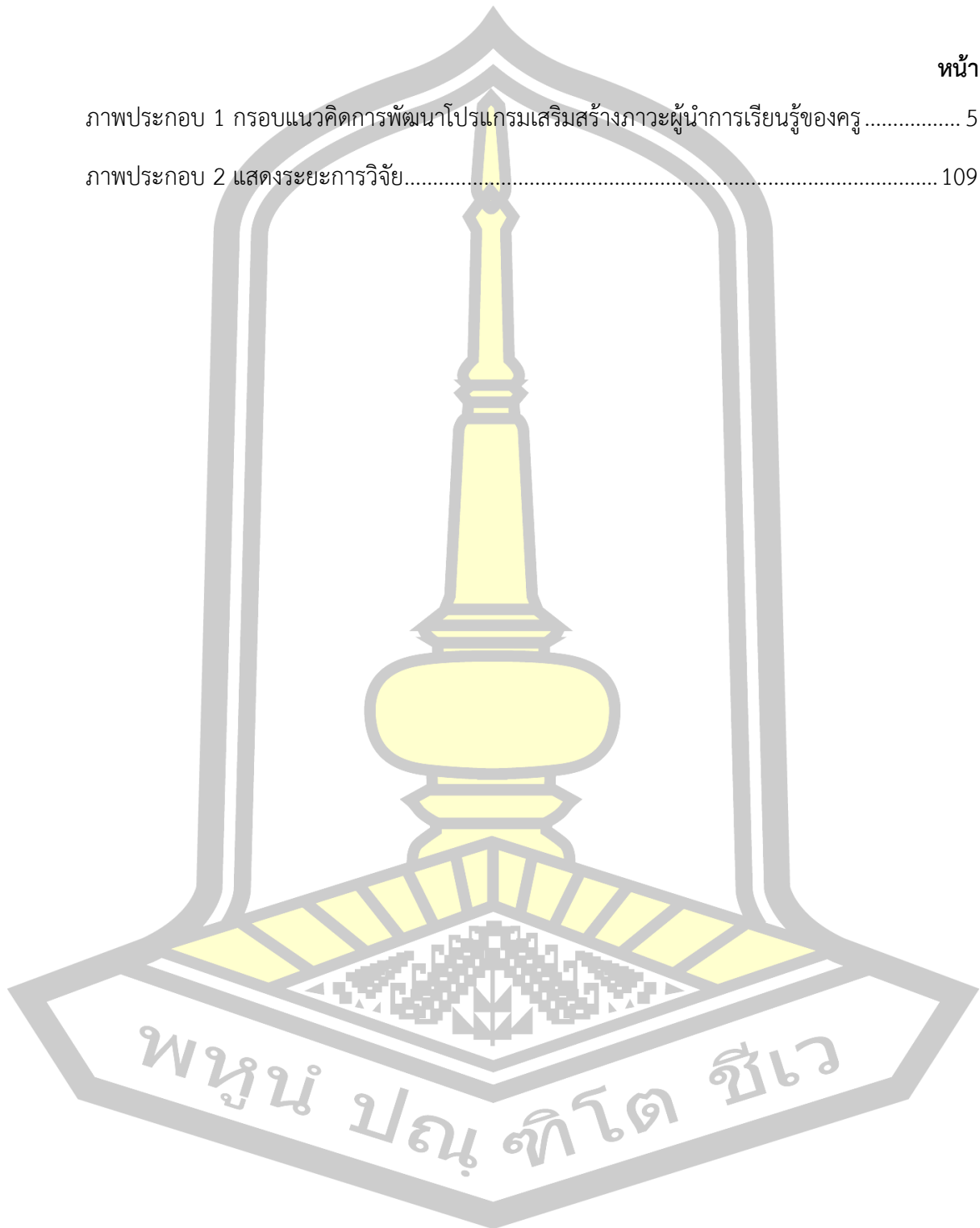
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้.....	140
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านการวิจัย.....	142
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้.....	144
ตาราง 14 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	147
ตาราง 15 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการใช้เทคโนโลยี.....	149
ตาราง 16 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านความคิดยืดหยุ่น	151
ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบูรณาการ.....	153
ตาราง 18 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้.....	155
ตาราง 19 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการวิจัย.....	157

ตาราง 20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	159
ตาราง 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้.....	161
ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์.....	162
ตาราง 23 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ	170
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	188



บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู.....	5
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย.....	109



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึง การดำรงชีวิต ดังนั้น คนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัวการสร้างทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรม จะใช้กระบวนการ Project-Based Learning: PBL ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชานาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเอาใจใส่ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ศิษย์เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเอง ในด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมได้ตลอดชีวิต วิธีออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์มีทักษะนี้ ใช้หลักการว่า ต้องมีการเรียนรู้แบบที่ได้ร่วมกันสร้างความรู้เอง คือ เรียนรู้โดยการสร้างความรู้ และเรียนรู้เป็นทีม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมนี้อยู่ที่ยอดของ Knowledge and Skills Rainbow ซึ่งเป็นหัวใจของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ทักษะในการเรียนรู้ (Learning how to learn หรือ Learning (วิจารณ์ พานิช, 2555) ส่งผลให้เกิดวาระแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของทั้งบุคลากรและผู้เรียนให้มากขึ้น ต้องพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเรียนรู้เป็นทีม มีการร่วมพลังเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ นำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริการจัดการและจัดการเรียนรู้มากขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาวิกฤติในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560ข)

ปัญหาของภาวะผู้นำสำหรับครูสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งครูจะขาดทักษะ เช่น การทำงานร่วมกับคนอื่น การนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานเป็นต้น การปิดกั้นตนเองในการรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเอาความคิดของตนเองเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็ความคิดที่ถูกหรือผิด ครูขาดความรับผิดชอบและวินัย เช่น มาทำงานสาย ไม่

ค่อยทำงานที่โรงเรียน ครูขาดความคิดริเริ่ม คิดและทำแต่สิ่งเดิม ๆ ไม่ยอมปรับเปลี่ยนและมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ยังมีครูหลงอำนาจมากเกินไป จนเอาแต่ใจตนเอง ใช้อารมณ์ทำงาน จากที่กล่าวมาสามารถมองเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ องค์กรนั้นจะขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน บุคลากรจะทำงานอย่างไม่มีความสุขและไม่ตั้งใจ ดังนั้น ครูสถานศึกษาจึงต้องปรับวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำอยู่รอบตัวโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนรู้ เรียนรู้จากคนที่รอบตัว เรียนรู้จากความผิดพลาด เรียนรู้ได้ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลต่อการพัฒนาผลต่อการพัฒนาผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ และต้องพัฒนาภาวะผู้นำของครูพร้อมกันไปด้วย ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของครูจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการเรียนรู้ในสถานศึกษา (Robinson, 2011) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา จึงจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้และการเรียนรู้ของคนในยุคปัจจุบัน ครูที่เป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาค่านิยมที่สำคัญมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีการพัฒนาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ ใช้เวลาและไม่่ง่ายนัก จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานตามหลักการเปลี่ยนแนวคิดและองค์ความรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะมาจากที่คนเรามีความรู้ และเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงฐานคติและความคาดหวัง มีการกระทำที่บ่อยจนกลายเป็นนิสัยที่ประกอบกันขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์การ และกลายเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติที่ปกติ เป็นมาตรฐานที่ดีต่อไป ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคคลในองค์การทำงานตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกำหนดพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลด้วยวิธีการที่แตกต่างในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำ โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการ เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560ข)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้กับครูสถานศึกษา ให้สามารถรับมือกับโลกอนาคตที่ท้าทาย เรียนรู้ที่จะคิด ตั้งรับและปรับตัว สามารถแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะช่วยให้ครูสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

คำถามวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีคำถามเพื่อการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับไหน
3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาภาวะผู้นำการเรียนรู้
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารตำราจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ กำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ 8 องค์ประกอบ (Antonacopoulou and Bento, 2003); (Kohlreiser, 2013); (Tubin, 2013); (Halbert and Kaser, 2013); (กนกอร สมปราษฎ์, 2560ข) ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) สภาพแวดล้อม 6) การวิจัย 7) ความคิดสร้างสรรค์ 8) นวัตกรรมการเรียนรู้

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ มีรายละเอียดการกำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2.2 ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.1 ประชากร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561 จาก 35 โรงเรียน จำนวน 560 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 234 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ MorGan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน

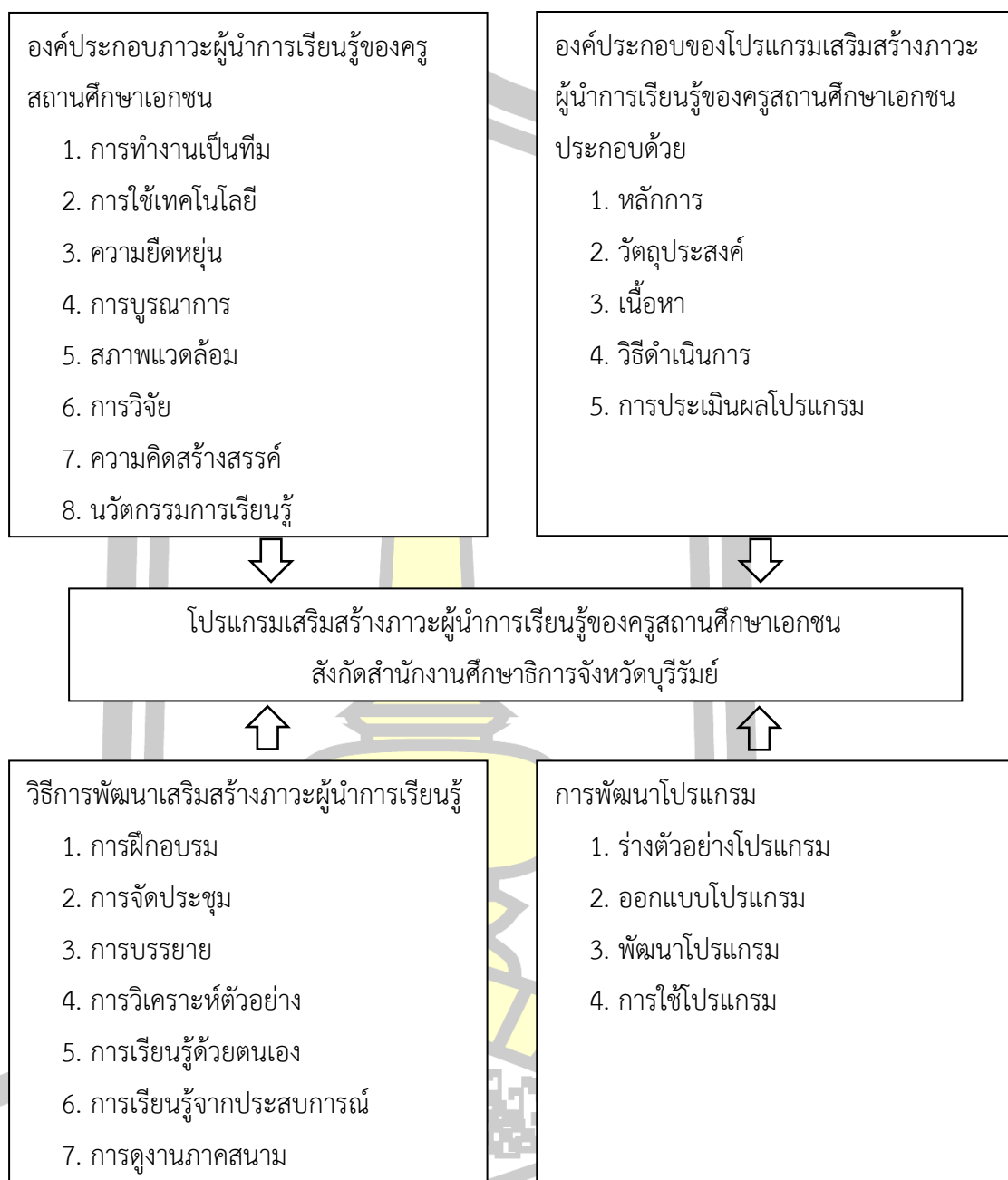
2.3 ระยะเวลาที่ 3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการ 3 ตอนดังนี้

2.3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้านการบริหารองค์กรเชิงภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูของโรงเรียนต้นแบบ

2.3.2 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอได้ดังในภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง ชุดของวิธีการที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยกิจกรรม วิธีดำเนินกิจกรรม การวัดและประเมินผล ซึ่งถูกออกแบบให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยส่วนประกอบทั้งหมดถูกสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการนำไปพัฒนาสิ่งเดียวกัน

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่สามารถค้นคว้าหาเป้าหมาย หรือวิธีการ โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาแสดง หรือไม่แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ภาวะผู้นำไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวได้ เพราะขึ้นอยู่กับสถานการณ์

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างการออกแบบ การจัดการกระทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อ จัดทำกิจกรรมและกระจายปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลายระดับของระบบการศึกษาเรียนรู้ โดยการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน การหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน การปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน

3.2 การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้อินเทอร์เน็ต การมีทักษะในการใช้เครือข่ายเพื่อติดต่อสื่อสาร มีความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน อีกทั้งมีการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ไม่มีขอบเขตจำกัด มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานซึ่งเกิดความคิดหลากหลายเพื่อนำไปบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว การมีความคิดยืดหยุ่นในการทำงานโดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และมีการใช้จินตนาการในการทำงาน โดยสามารถทราบปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยใช้วิธีอื่นหรือไม่

3.4 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน และมีความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน

3.5 การบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียนโดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์ มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกันโดยคณะครุร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา และการนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงการผ่านการลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

3.6 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดี การจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา เป็นต้น การจัดสังคมกลุ่มเพื่อนโดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้แก่นักเรียน มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมถึงการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน

3.7 การวิจัย หมายถึง การออกแบบการวิจัย การศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งรวมถึงมีความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ใดบ้าง การกำหนดปัญหาการวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการศึกษามาก่อน การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการวิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ และแบบสอบถาม รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยสามารถประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ ได้

3.8 นวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรอย่างต่อเนื่องอันประกอบด้วย การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรแบบบูรณาการ การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรแบบรายบุคคล การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ และการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสอน มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ชุดของวิธีการ กระบวนการ เสริมสร้างการออกแบบ การจัดทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยกิจกรรม วิธีดำเนินกิจกรรม การวัดและประเมินผล ซึ่งถูกออกแบบให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยมีส่วนประกอบ 8 ด้าน คือ การเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การบูรณาการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัย นวัตกรรมการเรียนรู้

5. สถานศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เป็นของภาคเอกชนที่มีการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

6. ครูสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
2. ได้ทราบสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์ของเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน เพื่อเสนอโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาครู
4. ภาวะผู้นำ
5. โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
6. การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI)
7. การสนทนากลุ่ม Focus Group
8. บริบทของโรงเรียน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

สมพงษ์ เกษมิสิน (2523) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย

อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปการบริหารหมายถึง การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และบริหารจัดการงานอย่างเหมาะสม

2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

Campbell (1967) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจ สถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่นการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตณะบุตร (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

หวน พินรุพันธ์ (2549) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาคือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง การวางแผนการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน รวมถึงทั้งการเรียนการสอน คุณธรรม กิจกรรมนักเรียน ร่างกาย จิตใจ เป็นต้น สุดท้ายนำไปสู่เป้าหมายตามที่วางแผนไว้

3. ความสำคัญของหลักการบริหารการศึกษา

หลักการบริหารศึกษานั้น มีความสำคัญต่อหน่วยงานทางการศึกษา ดังที่มิ้นนักวิชาการได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาวิชาการบริหารดังนี้

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษณ์ (2537) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาวิชาการบริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องมือบังคับให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. บริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อุปกรณ์วินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การ ย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด
9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวว่า “การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียว” (Politics and Administration are the two sides of a single coin) เพราะฉะนั้น การศึกษาวิชาการบริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเมืองด้วย

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา การบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพต้องอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาและสามารถบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ซึ่ง ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กร การดำเนินงานและควบคุม การดำเนินงานขององค์กร การกระจายอำนาจและการส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้เป็น องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างความก้าวหน้าให้กับ สังคมต่อไป

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตณะบุตร (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร สถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของ สังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มี ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผล ต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตาม เป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารที่มุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมายโดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่ง แก้วแดง (2544) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารงาน ทั้งหมดภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการเรียนการสอนทั้งหมดนับตั้งแต่เรื่องของ หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ซึ่งในปัจจุบันอาจจะเรียกใหม่ว่า เป็นงานด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นอันดับหนึ่ง และ ผู้บริหารต้องอยู่ที่สถานศึกษา ถ้าไม่จำเป็นไม่ควรออกนอกสถานศึกษา เพื่อจะได้มีเวลาบริหารการ เรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึงความ สะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึง ความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นผู้สมบูรณ์ พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์สังคมคุณภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมอันก่อปรด้วยความสมานฉันท์ และความเอื้ออาทรต่อกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาหมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารของสถานศึกษาบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งร่วมมือกับบุคคลจากทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและผู้เรียน โดยเฉพาะทางด้านการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีทางด้านทักษะชีวิต ร่างกาย จิตใจเป็นต้น

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

พยอม วงศ์สารศรี (2544) ให้ความหมายการบริหารงานในองค์กร ว่าอยู่ที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน องค์กรเมื่อบุคคลมีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยส่งเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

ธีระ รุญเจริญ (2546) ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต่ออาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือสถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการทำงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำลำพังเพียงคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความ

ถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนและสมาชิกของสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาได้มีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้ ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

1. ด้านวิชาการจำนวน 17 งาน ดังนี้

หลักสูตรท้องถิ่น

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระตุนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร

หน่วยงานสถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณจำนวน 22 งาน ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ
สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และกระจายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคลจำนวน 20 งาน ดังนี้
- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.6 การลาทุกประเภท
 - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 3.12 การออกจากราชการ
 - 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ
 - 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น
4. ด้านการบริหารทั่วไปจำนวน 22 งาน ดังนี้
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารจัดการในโรงเรียน ที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษา
ขั้นพื้นฐานได้กำหนดการบริหารโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหาร ครู เป็นบุคคลสำคัญในการ
นำความสำเร็จมาสู่ความสำเร็จขององค์กร สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการวาง
นโยบาย ประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ ดำเนินการร่วมกัน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ เน้นการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะเป็นงานสำคัญที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูในแต่ละโรงเรียนให้มีศักยภาพ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพราะผลสำเร็จคือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในโรงเรียน

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวว่า ครูคือผู้อบรมสั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ซึ่งภารกิจสำคัญของครูคือการสอนซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องศึกษาเล่าเรียนให้แตกฉาน และใช้ความสามารถเฉพาะตัวรวมทั้งบุคลิกลักษณะ วาทศิลป์ลีลาในการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีได้เฉพาะตัวบุคคล

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และคณะ (2556) กล่าวว่า ครูเป็นภูมิปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องเป็นตัวทิวทัศน์ในการนำเด็กเข้าสู่ระบบของการเรียนรู้ บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากผู้บอกความรู้ (Telling, Talking) มาเป็นผู้ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ (Process) คิดค้นหาความรู้ด้วยตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2553) กล่าวว่า ครูต้องเป็นตัวอย่างของคุณธรรมมีคุณค่าความเป็นมนุษย์หรืออุปนิสัยที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ ครูต้องเป็นแบบอย่างของสิ่งที่ครูครูปรรณาน่าจะให้นักเรียนเป็น ต้องเปลี่ยนบทบาทของตัวเองควรรหาทางแนะนำให้ผู้เรียนได้หาความรู้และคำตอบด้วยตัวเอง

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2554) (2554) ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ คำนึงถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem – based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research – based) ผลของการเรียนการสอนโดยกระบวนการวิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity – based) และนำผลผลิตนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างตีจนตกผลึกในความรู้ชั้น (Crystal – based) แล้วกระบวนการเหล่านี้มาผสมผสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ทิตินา แคมมณี (2557) กล่าวว่า ครูต้องพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ไม่มีวิธีการสอนวิธีใดที่ดีที่สุด ครูควรเลือกวิธีการสอนที่หลากหลาย เพราะจะช่วยให้การสอนบรรลุผล การที่ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนยิ่งมากเท่าไรก็จะช่วยให้มีทางเลือกมากขึ้นเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ทักษะความชำนาญและ

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญด้วยเหตุดังกล่าว มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า โลกในยุคไร้พรมแดนมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องรวดเร็วไร้ขอบเขต และหลังไหลไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง การแข่งขันของโลกเปรียบเทียบกับในเชิงความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ ความรู้เป็นพลังอำนาจที่สำคัญในการพัฒนาวิทยาการและการแข่งขันของโลก การศึกษานับเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการเสริมสร้างให้คนมีความรู้เพื่อพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ระบบการจัดการศึกษาของชาติ จึงคาดหวังที่จะผลิตพลเมืองของประเทศที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวและเผชิญหน้ากับสภาพการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างสมดุลและเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ครอบคลุม ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้ก้าวหน้าบนหลักการของความมีเหตุผล ความถูกต้อง มีความดีงาม และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม

ยนต์ ชุ่มจิต (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะครูต้องทำหน้าที่พัฒนาบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งให้ความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้านวิทยาการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยี และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. วิธีการพัฒนาครู

ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัด

การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายวิธี ดังนี้

Spark (1989) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น
2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)
3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม นั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วม นั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย
4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นปลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4 – 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่ม ร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง
5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกระทำได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร
6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่

เชื่อว่า จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความ ต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วย ตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มี ประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการ อภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้ การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิค เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

Nadler (1989) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 3 วิธี คือ

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

Fullen and Hargreaves (1992) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการ พัฒนาคณาจารย์หรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย

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

Anthony et al (1996) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมจะช่วยให้ การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และช่วยพัฒนาความชำนาญให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ และ มุ่งพัฒนาความชำนาญที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ลักษณะคือ 1) การ ฝึกอบรมพร้อมกับทำงานไปด้วย 2) การฝึกอบรมโดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้วย

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครู คือ SWIPPA MODEL เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน

S คือ Self Learning หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเอง

W คือ Whole School หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันทั้งโรงเรียน

I คือ Interaction หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

P คือ Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบงาน

P คือ Process and Product หมายถึง ทำงานอย่างมีกระบวนการและมีผลงาน

ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

A คือ Application หมายถึง การนำสิ่งที่เรารู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น Glickman (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นงานที่ช่วยเหลือครูทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. การพัฒนาทีมงานของครู (Group Development)
3. การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้สังเคราะห์รูปแบบการอบรมและพัฒนาครูยุคใหม่ของต่างประเทศ ดังนี้ รูปแบบการอบรมและพัฒนาครูยุคใหม่ของต่างประเทศ ครูคือผู้ที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ครูทำ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนและการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครูคือ การทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและมีความสามารถมากขึ้น ในกระบวนการที่ครูเข้าใจเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยความสะดวก (Facilitated) การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม (Calderhead, K. and Shorrock, 1997) เป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ปรากฏในรายงานที่เกี่ยวข้องกับแผนการอบรมครูในประเทศต่าง ๆ มักมุ่งที่การยกระดับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น (Increase Student Learning and Achievement) เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างพึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบดังนี้

1. การพัฒนาครูโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน (ICT Based Training)

อิทธิพลของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้แพร่กระจายไปทั่วทุกมุมโลก ไม่เพียงเปลี่ยนสังคมให้เป็สังคมข้อมูลข่าวสารและสื่อเทคโนโลยีดังกล่าว ยังมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคนยุคใหม่อย่างมหาศาลด้วย ในรายงาน ที่มีชื่อรายงานว่า Global Link : Lessons from the world ซึ่งจัดทำโดยนิตยสาร Education week ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูในยุคเทคโนโลยีนี้สำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะโลกแห่งการเรียนรู้สำหรับเด็ก ๆ ได้เปลี่ยนไปมากในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed learning) โดยมีครูเป็นเงื่อนไขสำคัญในการจินตนาการในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ท่ามกลางความท้าทายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งดูเหมือนว่าจะต้องอาศัยจินตนาการและความทุ่มเทของครูเป็นสำคัญนั้น รายงานฉบับนี้ก็ได้ให้ความหวังกับครูว่า จากการศึกษาประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ นั้น ล้วนพบรูปแบบการประยุกต์ใช้และเทคนิคการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะในรายวิชาใด ระดับชั้นใด ปรัชญาการสอนแบบใด หรือแม้แต่บริบททางสังคมวัฒนธรรมใดก็ตาม เทคโนโลยีดูเหมือนจะมีอิทธิพลแนวทางการนำไปใช้ที่คล้ายคลึงกันทั้งสิ้น นั่นคือการใช้

เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมพัฒนาครู และเช่นเดียวกับการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในการสอนและเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้ของผู้เรียน ตัวอย่างรูปแบบวิธีการในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เช่น ฟินแลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน ไชล์แลนด์ ที่ค่อนข้างเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาครูที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานนั้นไม่ใช่เป็นเพียงแต่การส่งเสริมให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่การพัฒนาในด้านนี้ต้องมุ่งให้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมและวิถีการเรียนรู้ของเด็กรุ่นใหม่และครูผู้สอน เพื่อการใช้ชีวิตที่สร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) แนวคิดการบริหารจัดการแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งให้บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน ซึ่งมีครูเป็นเสาหลักแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจึงถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่ปรากฏให้เห็นชัดในกระแสการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาครูที่เน้นที่โรงเรียนเป็นฐานนี้ จะมีการประสานกับผู้เชี่ยวชาญ นักฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาภายนอกในการเข้ามาให้การฝึกอบรม จุดเด่นของการฝึกอบรมแบบนี้มีลักษณะสำคัญ อาทิ เน้นการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน (Whole School Development) การมุ่งความสามารถในการจัดการของครูบนฐานห้องเรียนหรือเน้นห้องเรียนเป็นฐาน (Classroom Based) เป็นการทำงานที่อิงการเรียนการสอนและบทบาทหน้าที่ครูเป็นหลัก (Training on the job/work) มีกลไกการนิเทศและการมีพี่เลี้ยงสำหรับครูให้เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมและเน้นกลวิธีการฝึกอบรมที่เสริมพลังอำนาจครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ (Empower for Teaching & Development) เป็นต้น

3. การพัฒนาครูโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research – based Training) การฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ใช้ยุทธศาสตร์วิจัยเป็นฐานในการจัดการศึกษา เช่น การอาศัยข้อมูลและองค์ความรู้ จากการวิจัยเป็นโจทย์ การฝึกอบรมครูให้มีทักษะวิจัยพื้นฐาน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) รวมถึงลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาครูโดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R & D) ที่ช่วยให้ครูสามารถวิจัยและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนหรือสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของครูอย่างเป็นระบบ

4. การพัฒนาครูแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – based Training) แนวการเรียนรู้อุ้บนฐานโจทย์ปัญหาแม้แรกเริ่มจะมาจากด้านการศึกษาด้านยา (Medical Education) และแพร่กระจายไปสู่ศาสตร์ด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสาขาวิศวกรรม กฎหมาย สถาปัตยกรรมสายสังคมศาสตร์ และการบริหารการศึกษาซึ่ง Edwin Bridges แห่ง Stanford University School of

Education ถือเป็นผู้นำการพัฒนาโปรแกรมการบริหารการศึกษาที่เน้นอยู่บนรากฐานการเรียนรู้ ปัญหาในปี 1987 ต่อมาภายหลังวิธีการแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – based Training) ก็ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางซึ่งปรากฏคำว่า “Problem – based Training” “Problem solving” การเรียนรู้เป็นหลัก แต่แนวคิดดังกล่าวก็ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูอย่างชัดเจนด้วย ทั้งนี้ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Problem – based) มักอิงปัญหาครูเป็นตัวตั้งบางครั้งจะพบคำเรียกว่า “Case – based Training” ที่หมายถึงการอิงปัญหาครูตามแต่ละกรณีเป็นหลักแต่กระนั้นการพัฒนาครูบนฐานโจทย์ปัญหาบางครั้งก็อิงสถานการณ์หรือประเด็นสำคัญทางการศึกษาที่อยู่ในกระแสความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เป็นโจทย์ในการฝึกอบรมก็ได้ เช่น ปัญหาความรุนแรงในโรงเรียนปัญหาการจัดการสอนสำหรับชั้นเรียนร่วมที่มีเด็กพิเศษ ปัญหาครูกับการจัดการเด็กกลุ่มเสี่ยงการฝึกอบรมแบบนี้มักจะไปควบคู่กับการส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้บนโจทย์ปัญหาเช่นเดียวกัน (Problem – based Teaching/Learning)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธี ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนรู้ โดยสร้างนวัตกรรมสื่อและ การใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมาตรา 55 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็น เงินอุดหนุนริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา จึงกำหนดแนวทางให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบไว้ 2 ระยะ

1. การพัฒนาครูระยะเตรียมการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครู ซึ่งมีจำนวนกว่า 6 แสนคนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งความมั่นใจที่จะดำเนินงานตาม แนวปฏิรูปการศึกษา โดยใช้การฝึกอบรมทางไกล ถ่ายทอดเนื้อหาสาระผ่านสื่อประสม รวมทั้งมีชุดฝึก อบรมที่ครูสามารถศึกษาด้วยตนเอง มีวิทยากรแกนนำให้คำปรึกษาและพบกลุ่ม เป็นครั้งคราวมี หน่วยงานเครือข่ายเป็นศูนย์ประสานงานการดำเนินงาน ทั้งนี้ในการอบรมดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่ง ของการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2. การพัฒนาครูระยะยาว เป็นการวางระบบการพัฒนาและส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นหน่วยงาน/สถาบัน แม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริม ทำการประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครู และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินการอบรมและพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเช่นการอบรมและพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนและภาระงานของครูเป็นฐาน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ส่งเสริมครู เพื่อสนับสนุนครูในการผลิตผลงานดีเด่น ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีผลงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์ นวัตกรรมและผลงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการศึกษา

2.1 แนวทางการพัฒนาครู การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้มีแนวทางดังนี้

2.1.1 การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องผ่านการประเมินในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์ ที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด

2.1.2 การปรับเปลี่ยนรูปแบบ/วิธีการในการพัฒนาครูจากการอบรมสัมมนาเพียงอย่างเดียว เป็นการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนาครู การเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการพัฒนาเพื่อรับปริญญาและการสอนงานในหน่วยปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมที่เน้นการฝึกประสบการณ์ที่ตรงกับภารกิจหรืองานสอนของครู การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่ได้รับการยกย่องด้านปฏิบัติการเรียนรู้ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ

2.1.3 การวางแผนพัฒนาครูประจำการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาครูแต่ละสังกัด รวมทั้งให้มีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลการพัฒนาครูนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยศึกษาวิจัยเอกสารการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการยกย่องในวงการวิชาชีพอื่น ๆ และจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นขึ้น โดยเน้นการยกย่องครูในรูปแบบ “เกียรติคุณและผลงาน” จะเห็นได้ว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นการสนับสนุนครูให้มีขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพของการศึกษาไทย

สหชาติ ไชยรา (2544) สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวิธีการพัฒนาบุคลากร 5 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ
3. การดูงาน
4. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาที่ทีมงานหรือองค์กร

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่องาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการสอน หรือขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน

2. การสอนและการนิเทศงาน (Job Instruction and Job Supervision) ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่าง ๆ ดังเช่นวิธีการแรก จุดประสงค์ของวิธีนี้ คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการเพื่อสอนงานและนิเทศงาน

3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job Assignment and Acting) เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ติமாகวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมาย โดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการคือ การให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่อง โดยผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ หรือให้ทำแทนพร้อมทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ ๆ และรอบรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคคลแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงาน

ในฝ่ายอื่นก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิต่างการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัดขีดความสามารถ โรคประจำตัว

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำให้ผลสำเร็จเป็นต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ กับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็นโดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับความรู้ใหม่มาไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญค่านิยมศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีพัฒนาแบบผสมผสาน โดยพัฒนาที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรมพัฒนา การตัดสินใจและการทำกิจกรรม โดยการปฏิบัติและเรียนรู้ จากองค์ประกอบของการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้นำวิธีการพัฒนาครูเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาครู เพื่อใช้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษาดูงาน 3) การจัดวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การสร้างคุณครูทำงานเป็นทีม 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีในการสอน 7) การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ (2535) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

ชลอ ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบรรลือ (2535) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานภายในองค์การที่มีบุคคลภายในหน่วยงานของตนยอมรับนับถือและเชื่อฟังตลอดจนปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีศิลปะในการทำให้ตนเป็นที่ยอมรับ นับถือ ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจจากคนในองค์กร โดยมีอิทธิพลทางด้านความคิด สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตาม ผู้นำจึงเป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

McFarland (1979) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Yukl (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลให้บุคคลกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้ให้ความหมายจะยึดอะไรเป็นเกณฑ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ภารดี อนันต์นารี (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่า หมายถึงการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรืออด

บันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่สามารถค้นคว้าหาเป้าหมาย หรือวิธีการ โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลหรือแรงบันดาลใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้ภาวะผู้นำไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวได้ เพราะขึ้นอยู่กับสถานการณ์

3. บทบาทของภาวะผู้นำ

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding)

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning)

การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering)

หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling)

หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ยังไงเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

สรุปได้ว่าบทบาทของภาวะผู้นำ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1) เป็นผู้กำหนดแนวทางหลัก (Path finding) คือ กำหนดเป้าหมาย แนวความคิดและกำหนดทิศทางที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้ยังเป็นผู้คอยสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและประโยชน์ที่ได้รับจากความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินตามทิศทางที่กำหนด

2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Aligning) คือ การสร้างระบบการทำงานให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคคลทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และต้องเปลี่ยนแปลงระบบ ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

3) การมอบอำนาจ (Empowering) คือ การสร้างบรรยากาศให้การทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากคนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างอิสระ ผู้นำจึงต้องสร้างภาวะและกระตุ้นให้คนในองค์กรปลดปล่อยพลังภายในตัว เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษ ความสามารถเฉพาะตัว และศักยภาพที่อยู่ภายใน

4) การสร้างตัวแบบ (Modeling) คือ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้ตนเองได้ เพราะสามารถสร้างดุลยภาพในด้านคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถที่มีความสมดุล

4. ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้

Tubin (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ หมายความว่า ผู้นำกำหนดทิศทางให้แก่สมาชิกในองค์กร และมีการตกลงการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กร และในการออกแบบสภาพแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนขึ้นในองค์กร โดยใช้การกระจายกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน และรวมทุกคนที่อยู่ในองค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับตำแหน่ง แผนก อายุ ประสบการณ์ฯ แต่จะเป็นผู้คนทุกระดับในองค์กร ไม่ว่าจะเฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะนี้สามารถรวมไปถึง "การจัดการกับการเรียนรู้" ในความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในความหมายโดยทั่วไป ภาวะผู้นำเป็นการกำหนดทิศทางเพื่อประสบความสำเร็จสำหรับบางอย่าง และรับผิดชอบไปถึงเป้าหมายนั้น

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ไม่ได้หมายความว่าถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยตรง แต่เป็นการใช้อิทธิพล ปฏิสัมพันธ์ การจัดกระทำและมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) จึงหมายถึงกระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ให้บรรลุผล และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นโดยผ่านการกระจายแบ่งปัน การเชื่อมต่อกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทุนส่วนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นกระบวนการเสริมสร้างการออกแบบ จัดกระทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อ จัดทำกิจกรรมและกระจายปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลายระดับของระบบการศึกษาเรียนรู้

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เสนอไว้ดังนี้

Antonacopoulou and Bento (2003) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. Team learning (การเรียนรู้เป็นทีม)
2. Integration (การบูรณาการ)
3. Flexibility (ความยืดหยุ่น)
4. Creativity (ความคิดสร้างสรรค์)

Kohlreiser (2013) ได้เขียนถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า มีองค์ประกอบด้วย

1. Team learning (การเรียนรู้เป็นทีม)
2. Technology (เทคโนโลยี)
3. Innovative learning (นวัตกรรมการเรียนรู้)
4. Flexibility (ความยืดหยุ่น)

Tubin (2013) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. Team learning (การเรียนรู้เป็นทีม)
2. Technology (เทคโนโลยี)
3. Innovative learning (นวัตกรรมการเรียนรู้)
4. Environment (สภาพแวดล้อม)

5. Research (การวิจัย)

6. Creativity (ความคิดสร้างสรรค์)

Halbert และ Kaser (2013) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโดยการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียนใน British Columbia และมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ดังกล่าว ดังนั้น คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงควรประกอบด้วย

1. Creativity (ความคิดสร้างสรรค์)
2. Powerful Environment (สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้)
3. Integration (การบูรณาการ)
4. Technologies (การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้)

5. Team Learning (การเรียนรู้เป็นทีม)

6. Research (การวิจัย)

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

องค์ประกอบหลักและคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ดังนี้

C : Creativity & Courage : ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า

E : (powerful) Environment for learning and innovation : สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม

F: Flexibility : ความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่น

I: Integration : การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ

T : (Advance) Technologies : การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

T : Team learning : การเรียนรู้เป็นทีม

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

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำราองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของนักวิชาการ
ในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตามตารางที่ 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ที่	หัวข้อ	นักวิชาการ	Antonacopoulou and Bento (2003)	Kohltreiser (2013)	Tubin (2013)	Halbert and Kaser (2013)	กรกอร สมปราชญ์ (2557)	รวม	ลำดับ
1	การเรียนรู้เป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	5	1
2	การใช้เทคโนโลยี			✓	✓	✓	✓	4	2
3	นวัตกรรมการเรียนรู้			✓	✓			2	8
4	ความยืดหยุ่น		✓	✓			✓	3	4
5	การบูรณาการ		✓			✓	✓	3	4
6	สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้				✓	✓	✓	3	4
7	การวิจัย				✓	✓	✓	3	4
8	ความคิดสร้างสรรค์		✓		✓	✓	✓	4	3

จากตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ข้างต้นมีอยู่หลายด้าน ซึ่งผู้วิจัย
สังเคราะห์ออกเป็นกลุ่มที่สำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ตั้งแต่มีควมถี่ระดับ 2 ขึ้นไป เพื่อ
ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน จัดเรียงลำดับความถี่จากมากไปหา
น้อย ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5)
การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังรายละเอียด
ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีม

1.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

Senge (1994) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดแนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้ไปในแนวทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

Marquardt (1996) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม มุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดการ และพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากมวลสมาชิกให้ได้เป็นไปตามต้องการ

दनัย เทียนพุด (2549) ได้ให้ความหมายว่า ทีมแห่งการเรียนรู้เป็นมิติที่ 4 ในทีมทำงานที่ให้แต่ละคนแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร

สมบัติ กุสุมาวาลี (2540) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำที่บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยในการเรียนรู้เป็นทีมนี้จะทำให้เห็นความสำคัญกับการสนทนา (Dialogue) มากกว่าการอภิปราย (Discussion) เนื่องจากการอภิปรายมักจะเป็นเรื่องของ การแสวงหาทางออกจำเพาะให้กับงานเฉพาะบางอย่าง แต่การสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนะ จะเป็นการตรวจสอบถึงสมมุติฐานและกระบวนการทัศนในปัจจุบัน โดยไม่มุ่งการหักล้างเอาชนะ แต่จะใช้วิธีการแบบ กัลยาณมิตรในฐานะของเพื่อนร่วมงาน หรือที่เรียกว่าวิธีการแบบมีแต่ได้ไม่มีเสีย

สุพาณี สอนชื่อ (2543) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือการที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงานจนเกิดเป็นความร่วมมือกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการเรียนรู้เป็นทีมนี้จะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้เป็นทีมหมายถึง เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ของบุคคลโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งบุคคลในทีมได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้แบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดความสามัคคีกัน ทำให้คนในทีมขยันคิด ขยันเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่และความสามารถของทีมได้เกิดขึ้น และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

Senge (1990, 1994) ได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเป็นตัวช่วยให้คนในองค์กรมีประสบการณ์กับสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่หลากหลาย ทำให้เป็นการขยายขอบเขตการรับรู้ มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและชัดเจนขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองในที่สุด ทั้งนี้การเรียนรู้เป็นทีมเน้นเปรียบเสมือนเครื่องมือในการทบทวนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถขององค์กรได้ ซึ่งขั้นตอนในการเรียนรู้เป็นทีมต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาและการฝึกฝนในลักษณะการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning)

Michaelsen (1994) ได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความเข้าใจกันได้มากยิ่งขึ้น เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดี และเกิดความร่วมมือ การเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในทีมงานได้ดี
2. เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ และความเข้าใจระหว่างสมาชิกของทีม และสามารถปรับเปลี่ยนบรรยากาศของการทำงานได้ไปในทางเดียวกันได้
3. สามารถค้นหาและดึงศักยภาพของทีม ทั้งทางด้านความรู้ความคิด ทางด้านทักษะ และทางด้านประสบการณ์ เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการทำให้เกิดการเรียนรู้
4. ทำให้เกิดความไว้วางใจกัน มีความเป็นกันเองของบุคคลในทีม ได้มีการสื่อสารและพูดคุยมากยิ่งขึ้น เปิดเผย และจริงจังกับสมาชิกในทีม
5. ทำให้เกิดการแบ่งปันในทีม และรู้จักการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้องค์กรตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่าความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม จะช่วยให้คนในองค์กรได้แลกเปลี่ยนแนวคิดและมุมมอง ทำให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิกได้ จะช่วยให้สามารถดึงศักยภาพทางด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพราะมีพูดคุยกันมากขึ้น นำไปสู่การแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้เป็นทีม

Fink (2007) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

1. ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจในข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกัน
2. ผู้เรียนทุกคนต้องเสนอความคิดเห็น
3. ผู้เรียนทุกคนต้องฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ
4. ผู้เรียนต้องมีเวลาในการทำงานด้วยกัน

5. ผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ที่จะควบคุมการจัดการในทีม

6. ผู้สอนและสมาชิกในทีมงานควรให้ข้อมูลย้อนกลับว่าสามารถแสดงพฤติกรรมในการเรียนรู้ได้อย่างไร และควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

McCann (2007) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งคำถาม (Questioning) เมื่อพบปัญหาโครงการหรือโอกาสใหม่ ๆ โดยทีมจะมีความแตกต่างกันระหว่างทีมที่ปฏิบัติงาน และคุณภาพของทีมขึ้นอยู่กับความคิดที่เกี่ยวกับคำถามที่เน้นไปที่องค์ประกอบทั้ง 9 ประการ ได้แก่

- 1.1 การแนะนำ
- 1.2 การคิดค้นวิธีการใหม่
- 1.3 การส่งเสริม
- 1.4 การพัฒนา
- 1.5 การจัดการ
- 1.6 การผลิตผลงาน
- 1.7 การตรวจสอบ
- 1.8 การยังคงอยู่
- 1.9 การเชื่อมโยง

2. การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (Valuing Diversity) เนื่องจากความแตกต่างของความคิดเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญกับการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากเราควรมีการมองจากมุมที่แตกต่างกัน จึงเป็นแก้ปัญหาคือดีที่สุด

3. การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานให้อยู่ด้วยกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน จึงจะทำให้กระบวนการของทีมประสบความสำเร็จสูงสุด

4. การทบทวนการเรียนรู้ (Learning Review) เป็นกระบวนการทำซ้ำอีกครั้งด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละบุคคล

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557) ได้นำเสนอขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ
2. สร้างความเข้าใจร่วมกัน
3. การหาข้อยุติหรือข้อสรุป
4. การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 1) การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน 2) มีการหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน 3) มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน และ 4) มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน

2. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของเทคโนโลยี

วศิณ ฐประยูร (2537) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในการประมวลผลสารสนเทศ ได้แก่ ไมโครคอมพิวเตอร์ เครื่องประมวลผลคำและเครื่องที่สามารถประมวลผลได้อัตโนมัติอื่น ๆ เครื่องสมองกลเหล่านี้เป็นนวัตกรรมของมนุษย์ชาติที่สร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อรวบรวม ผลิต สื่อสาร บันทึก เรียบเรียงใหม่ และแสดงผลประโยชน์จากสารสนเทศ

วาสนา สุขกระสานติ (2541) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ข้างต้นมาใช้งานเพื่อรวบรวมจัดเก็บประมวลผล และแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล (2542) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประมวลผล การจัดเก็บ การสื่อสาร และการส่งผ่านสารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยที่ระบบทางกายภาพ ประกอบด้วยคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร และระบบเครือข่ายขณะที่ระบบนามธรรมเกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ด้านสารสนเทศภายในและภายนอกระบบให้สามารถดำเนินการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนวัฒน์ โภญจนารรณ (2550) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบันทึก จัดเก็บ ประมวลผล สืบค้น ส่งและรับเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการ

สรุปได้ว่าเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ประมวลผล เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่เป็นนวัตกรรมของมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อรวบรวม ผลิต สื่อสาร เรียบเรียงใหม่ ให้เป็นสารสนเทศขององค์กรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ครรชิต มัลลิวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า จำแนกประเภทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารออกตามประเภทการใช้งานเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. เทคโนโลยีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เช่น ดาวเทียมถ่ายภาพบรรยากาศและพื้นผิวโลก กล้องถ่ายภาพ กล้องวิดีโอ เครื่องเอ็กซเรย์ เป็นต้น
2. เทคโนโลยีที่ใช้ในการบันทึกข้อมูล จะเน้นสื่อที่ใช้บันทึก เช่น เทปแม่เหล็ก จานแม่เหล็กจานเลเซอร์ บัตร เอทีเอ็ม เป็นต้น
3. เทคโนโลยีที่ใช้ในการประมวลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ ได้แก่ หน่วยประมวลผลกลาง และชุดคำสั่ง หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ
4. เทคโนโลยีที่ใช้ในการแสดงผล เช่น เครื่องพิมพ์ จอภาพ เป็นต้น
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดทำสำเนาสารสนเทศ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องถ่ายไมโครฟิล์ม

6. เทคโนโลยีที่ใช้ในการถ่ายทอดและสื่อสารสารสนเทศ ได้แก่ ระบบโทรคมนาคม และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ศิริโรจน์ ผลพันธิน (2542) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

1. ช่วยในการจัดระบบข่าวสาร จำนวนมหาศาลของแต่ละวัน
2. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุงยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ ฯลฯ
3. ช่วยให้สามารถเก็บสารสนเทศไว้ในรูปแบบที่สามารถเรียกใช้ได้ทุกครั้ง อย่างสะดวก
4. ช่วยให้สามารถจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บประมวลผล และเรียกใช้สารสนเทศ
5. ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง โดยการใช้ระบบโทรศัพท์และอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและรวดเร็วที่สุดในยุคนี้คือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งเข้ามาเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกเกือบทุกอย่างและที่สำคัญคือการสื่อสาร (Communication) ซึ่งการบริหารในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง การบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ดีคือการตัดสินใจอยู่บนฐานข้อมูลที่ต้องการเป็นปัจจุบันและเพียงพอซึ่งจะถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดน้อยที่สุด จึงจำเป็นที่จะต้องแสวงหาข้อมูลที่ต้องการ เพื่อการตัดสินใจในการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ของระบบสื่อสาร (Communication System) เพื่อให้ได้มาซึ่ง Information มากมายและมีประสิทธิภาพสูง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและการนำไปใช้ โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ (Information and Communications

Technology : ICT) นั่นเอง ดังนั้น คนในยุคใหม่ที่จะอยู่ในสังคมโลกเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างกลมกลืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานที่เพียงพอในด้าน ICT การเริ่มต้นพัฒนาคนในเวลาที่เหมาะสม ควรจะเริ่มต้นในวัยเรียน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แก่แก่นักเรียนให้มีทักษะพื้นฐานเพียงพอที่จะเรียนรู้พัฒนาความรู้และทักษะได้ด้วยตนเอง

เฉลิม วัชร (2549) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ 5 ประการในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ดังนี้

1. ด้านการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในด้านการค้นคว้าศึกษา แหล่งข้อมูลทำให้การศึกษาง่ายขึ้นและไร้ขีดจำกัด ผู้เรียนมีความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย
2. ด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็วในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ หรือทำงานใช้เวลาอันน้อยลง
3. ตั้งการดำเนินธุรกิจ ทำให้มีการแข่งขันระหว่างธุรกิจมากขึ้น จึงทำให้มีการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ทันกับข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง
4. อัตราการขยายตัวทุก ๆ ด้านที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่เจริญก้าวหน้าทันสมัย รวดเร็วถูกต้องและทำให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดนในการสื่อสาร
5. ระบบการทำงานมีคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย สามารถทำงานได้มากขึ้น งานบางอย่างมนุษย์ทำไม่ได้ก็ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยทำงานแทน ซึ่งได้ผลถูกต้องรวดเร็ว

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมิน ซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในเกือบทุกวงการทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับนักเรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Teleconference เป็นต้น
4. พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเกิดการศึกษาในรูปแบบใหม่ กระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการสอน (Computer-Assisted Instruction: CAI) และ

การเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Assisted Learning: CAL) ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น ไม่ซ้ำซากจำเจ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยระบบที่เป็นมัลติมีเดีย นอกจากนี้ยังมีบทบาทต่อการนำมาใช้ในการสอนทางไกล เพื่อผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาในชนบทที่ห่างไกล

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการ ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญา ไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อจำข้อมูล การจำมีความจำเป็นในส่วนที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ส่วนข้อมูลควรจะอยู่ในแหล่งเรียนรู้ใด ๆ และสามารถเรียกใช้ได้ทันทีเมื่อจำเป็น และสามารถแสวงหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทักษะทางด้าน ICT จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ต่อไป

2.3 ตัวบ่งชี้ของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

Morton (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในงานสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ เป็นการพัฒนาฮาร์ดแวร์เพื่อให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเป็นลำดับตั้งแต่ฮาร์ดแวร์ในระดับไมโครคอมพิวเตอร์ ขึ้นไปถึงมินิคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า ระบบเมนเฟรม และในปัจจุบันที่มีซูเปอร์คอมพิวเตอร์เป็นต้น
2. เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ เป็นการพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและง่ายต่อการใช้มากขึ้นเป็นลำดับ ในปัจจุบันแม้ซอฟต์แวร์จะไม่สามารถที่จะก้าวเท่าทันกับเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์ แต่ก็มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งน้ำเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันให้ได้มากที่สุด
3. เทคโนโลยีเครือข่าย เป็นเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่ใช้ในการเชื่อมโยงคอมพิวเตอร์ ในระดับต่าง ๆ ทั้งระยะใกล้และระยะไกล ภายในและภายนอกองค์กร จวบจนถึงการเชื่อมเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายนานาชาติทั่วโลกอย่างที่เห็นในปัจจุบัน
4. สถานีงาน (Work station) เป็นการนำเอาไมโครคอมพิวเตอร์มาเชื่อมโยงเป็นลูกข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ เพื่อขยายขอบเขตและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจะทำให้สามารถใช้งานได้โดยลำพัง หรือร่วมกับระบบใหญ่ได้
5. วิทยาการหุ่นยนต์ (Robotic) เป็นการพัฒนารุ่นยนต์มาใช้แทนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องการความแม่นยำ งานที่ต้องการความละเอียดเที่ยงตรง งาน

ประกอบรถยนต์ หรือเครื่องจักรต่าง ๆ หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หุ่นยนต์กู้ระเบิด งานทดลอง ในระบบยานอวกาศ เป็นต้น

6. สมาร์ทชิป (Smart chip) คือ แผ่นวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ขนาดเล็กที่มีสมรรถนะสูง ใช้ประกอบในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีขนาดที่กะทัดรัดลง ขณะที่ประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ในอุปกรณ์การแพทย์ ระบบอุปกรณ์ช่วยชีวิตต่าง ๆ อุปกรณ์ในระบบรถยนต์ที่ช่วยทำหน้าที่ประหยัดน้ำมัน ตรวจสอบระบบการทำงาน หรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานเมื่ออยู่ในสภาพอากาศต่าง ๆ เช่นฝนตกหนัก แสงไฟน้อย สภาพถนนลื่น หรือแม้แต่การใช้ในอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของที่อยู่อาศัย เช่น อุปกรณ์ควบคุมอุณหภูมิ ควบคุมระบบความปลอดภัย เป็นต้น

กิตติ ภัคตีวัณณะกุล (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. ฮาร์ดแวร์ (Hardware) เป็นองค์ประกอบแรกของระบบสารสนเทศ หมายถึง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างสารสนเทศขึ้น ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นได้ตั้งแต่เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เครื่องมินิคอมพิวเตอร์ เมนเฟรมคอมพิวเตอร์ หน่วยจัดเก็บข้อมูล อุปกรณ์ติดต่อสื่อสาร หรือแม้กระทั่งเครื่องซูเปอร์คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นเครื่องที่มีขนาดใหญ่ที่สุด โดยฮาร์ดแวร์ทั้งหมดนี้ ไม่สามารถทำงานได้ด้วยตัวเองเดี่ยว ๆ ได้ จะต้องนำมาต่อเชื่อมทำงานร่วมกันเป็นระบบที่เรียกว่า “ระบบคอมพิวเตอร์” ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ๆ รายละเอียด

2. ซอฟต์แวร์ (Software) เป็นองค์ประกอบของขบวนการสร้างสารสนเทศ ซึ่งหมายถึง ระบบโปรแกรมหรือชุดคำสั่งที่ถูกเขียนขึ้นมา เพื่อใช้สั่งงานคอมพิวเตอร์ให้ทำงานสามารถแบ่งซอฟต์แวร์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application of Software) และซอฟต์แวร์ระบบ (System Software)

3. ข้อมูล (Stored Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ และถูกเรียกใช้เพื่อการประมวลผล โดยโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ในระบบคอมพิวเตอร์นี้อาจอยู่ในรูปของแฟ้มข้อมูลหรือไฟล์ (File) และฐานข้อมูล (Database)

4. บุคลากร (Personnel) ระบบสารสนเทศจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถ้าไม่มีผู้จัดการ คนในที่นี้ จึงหมายถึงบุคลากรประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้ใช้งาน (User)

4.2 ผู้ปฏิบัติงาน (Operating Personnel)

4.3 ผู้ควบคุมระบบและพัฒนาโปรแกรม (System and Application Programmer)

North Carolina (2003) ได้กำหนดสมรรถภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์
2. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดูแลรักษาและปรับแก้คอมพิวเตอร์
3. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการพิมพ์และโปรแกรมสำเร็จรูป

ต่าง ๆ

4. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้ตารางเอกสารและกราฟฟิก
5. ความรู้และทักษะด้านฐานข้อมูล
6. ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต
7. ความรู้และทักษะในการใช้เครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร
8. ความรู้และทักษะในการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อช่วยในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้ง

ภาพและเสียง

9. ความรู้และทักษะในการใช้ประโยชน์และพัฒนาสื่อประสม
10. ความรู้และทักษะการนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนตาม

หลักสูตร

11. ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีในสาขาวิชาเฉพาะ
12. ความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้

เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมในการเรียน

13. ความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่

หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้

14. ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่

ขัดต่อศีลธรรม ทางสังคมและกฎหมาย

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) มีการใช้เทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน 2) มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์ 3) มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้งานอินเทอร์เน็ต 4) มีความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน และ 5) มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้

3. ความคิดสร้างสรรค์

3.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

Wallach and Kogan (1965) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่าง สัมพันธ์เป็นลูกโซ่ และ

ดวงกมล กลิ่นเจริญ (2545) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดรวบรวมเหตุการณ์ หรือแก้ปัญหาได้มาก กว้างไกล หลายทิศทาง แปลกใหม่ และเป็นประโยชน์ รวมทั้งการมีความคิดอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และมี จินตนาการ

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับ สถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิต ต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการ สร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งแปลกใหม่ เกิดจากการรวบรวมความรู้ที่ได้รับจากการสั่งสมประสบการณ์แล้ว เชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ อย่างมีอิสระในการตัดสินใจ การพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณ

3.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

Hurlock (1972) ได้ให้ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิด สร้างสรรค์ให้มีความสุขและความพอใจแก่เด็ก ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของเด็ก และไม่มี อะไรที่จะสร้างความพึงพอใจและความสนุกสนานให้แก่เด็กได้เท่ากับเด็กได้สร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาด้วย ตัวเอง ไม่ว่าจะที่บ้านที่สร้างขึ้นจากการกลับเกล้าแล้วเอาผ้าคลุม ในขณะเดียวกันก็ไม่มีอะไรจะทำให้เด็กรู้สึกหดหู่ใจได้เท่ากับงานสร้างสรรค์ของเขาถูกตำหนิ ถูกดูถูกว่าสิ่งที่เขาสร้างขึ้นมานั้นไม่มี คุณค่า

ผุสดี ภูอินทร์ (2526) ได้ให้ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. คุณค่าความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อสังคม ได้แก่การที่บุคคลได้คิดสร้างสรรค์ สิ่งหนึ่งเพื่อเป็น ประโยชน์สุขและความก้าวหน้าของสังคม หรือหาวิธีแก้ไขจนประสบความสำเร็จมี ประโยชน์ต่อสังคม เช่น ความเจริญก้าวหน้าด้านการศึกษา การคมนาคม และความเจริญก้าวหน้า ด้านการแพทย์

2. คุณค่าความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเองความสามารถในการสร้างสรรค์นั้น นับเป็น ความสามารถที่มีคุณค่าต่อผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เองด้วย เพราะการสร้างผลงานขึ้นใดชิ้น หนึ่งขึ้นมา ทำให้ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความพอใจและมีความสุข เช่นการที่เด็กสร้างผลงานด้วย

ตนเองจะสร้างความพึงพอใจแก่เด็ก ไม่ว่าจะเป็นการวาดภาพ การต่อสิ่งของให้เป็นรูปร่างต่าง ๆ การคิด เกมการเล่นที่แปลกใหม่ เด็กจะเกิดความภูมิใจในความสามารถของตนเอง มั่นใจในตนเอง ซึ่งมีผลไปถึงแบบแผน บุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมของเด็ก

เยาเวพา เดชะคุปต์ (2542) ได้ให้ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการเรียนที่ส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมสุนทรียภาพ ผู้เรียนจะชื่นชมและมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เขาคิดขึ้นมาซึ่ง ผู้สอนควรทำเป็นตัวอย่าง โดยการยอมรับและชื่นชมในผลงานของผู้เรียนการพัฒนาสุนทรียภาพแก่ผู้เรียน โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นว่าผลงานที่ผู้เรียนคิดหรือสร้างขึ้นมามีความหมายสำหรับตัวเขา และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสังเกตสิ่งที่แปลกจากสิ่งธรรมดาสามัญ ให้ได้ยินในสิ่งที่ไม่เคยได้ยินและหัดให้ ผู้เรียนสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2. เป็นการผ่อนคลายอารมณ์ การทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นการผ่อนคลายอารมณ์ ลดความ กัดดัน ความคับข้องใจ และลดความก้าวร้าว

3. สร้างนิสัยในการทำงานที่ดี ในขณะที่ผู้เรียนทำงานผู้สอนควรสอนระเบียบและนิสัยที่ดีใน การทำงานควบคู่ไปด้วย เช่นหัดให้ผู้เรียนรู้จักเก็บสิ่งของให้เป็นที ล้างมือเมื่อทำงานเสร็จ

4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาผู้เรียนส่วนใหญ่จะชอบทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เขาได้ใช้ จินตนาการในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้สอนจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้จินตนาการของเขาในการพัฒนาการทดลองสร้างสิ่งใหม่ เช่น ฝึกให้ผู้เรียนสมมติตนว่าเป็นนักก่อสร้างหรือสถาปนิก

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยสร้างบุคลิกภาพที่ดีให้แก่เด็กซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของเด็ก เพราะความคิดสร้างสรรค์ทำให้เด็กได้เรียนรู้และสร้างสิ่งใหม่ ๆ และเด็กมักมีความสุขเมื่อได้รับการชื่นชม ทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังส่งเสริมต่อผู้เรียนในด้านการสร้างสุนทรียภาพ การผ่อนคลายอารมณ์ สร้างลักษณะนิสัยการทำงานที่ดี ทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้จินตนาการในการพัฒนาและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ

3.3 ตัวบ่งชี้ของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

Guilford (1968) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่ามี

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด

ลักษณะสำคัญของความคิดริเริ่ม จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้ คือ

- 1.1 เป็นความคิดที่มีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ
- 1.2 ไม่มีขอบเขตจำกัด หรือกฎเกณฑ์ตายตัว และเป็นแนวคิดที่เข้าทำ
- 1.3 เป็นแนวคิดที่อาศัยการมองที่ก้าวไกล สร้างให้เกิดความคิดที่
- 1.4 เป็นความคิดที่อยู่ในลักษณะของจินตนาการ ซึ่งคนปกติจะไม่ค่อย
- 1.5 ระบบของความคิดนี้จะกระจายไปได้หลายทิศทาง และหลาย
- 1.6 เป็นความคิดที่อยู่ในลักษณะแปลก และแหวกแนวออกไปจาก
- 1.7 สร้างให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ นวัตกรรมใหม่ และมีการพัฒนาที่
- 1.8 ความคิดนี้จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย
2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) เป็นความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน
- ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น
- 2.1 ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็น
- ความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว
- 2.2 ความคล่องแคล่วทางด้านโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency)
- เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด
- 2.3 ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expression Fluency)
- เป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้
- ได้ประโยคที่ต้องการ
- 2.4 ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็น
- ความสามารถที่จะคิดค้นสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ใช้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐให้ได้
- มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดซึ่งอาจเป็น 5 นาที หรือ 10 นาที
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นแบบของการคิดซึ่งสามารถแบ่ง
- ออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) ความคิดยืดหยุ่นทางการ
- ดัดแปลง (Adaptive Flexibility)
- ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็น
- ความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ ตัวอย่างของคนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะ
- คิดว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์มีอะไรบ้าง ความคิดของผู้ที่ยืดหยุ่นสามารถจัดกลุ่มได้หลายทิศทาง

หรือหลายด้าน เช่น เพื่อรู้ข่าวสาร เพื่อโฆษณาสินค้า เพื่อธุรกิจ ฯลฯ ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงทิศทางเดียว คือ เพื่อรู้ข่าวสาร เท่านั้น

ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการดัดแปลงความรู้ หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะคิดดัดแปลงได้ไม่ซ้ำกัน

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น

อารีย์ พันธมณี (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่าจะต้องประกอบด้วย

1. ความรู้พื้นฐานของแต่ละคน (Individual Knowledge) คืออย่างน้อยบุคคลจะต้องทราบปัญหาในอดีตที่กำลังประสบอยู่นั้นได้เคยมีการแก้ไขในอดีตอย่างไร

2. จินตนาการ (Imagination) คือจะต้องทราบปัญหาสามารถแก้ไขได้โดยวิธีอื่นหรือไม่

3. การพิจารณา (Judgment) คือต้องสามารถเลือกวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณ์ญาณ

4. ความคิดริเริ่ม (Originality)

5. ความคิดคล่อง (Fluency)

6. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)

7. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดแบบใหม่ (Originality)

2. ความคิดฉับไว (Fluency)

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

จิตติมา วรธรรมศรี (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่า คิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality)

2. ความคล่องในการคิด (Fluency)

3. ความคิดยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility)

4. ความคิดละเอียดลออในการคิด (Elaboration)

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ไม่มีขอบเขตจำกัด 2) มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานซึ่งเกิดความคิดหลากหลายเพื่อนำไปบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว 3) มีความคิดยืดหยุ่นในการทำงานโดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และ 4) มีการใช้จินตนาการในการทำงาน โดยสามารถทราบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยใช้วิธีอื่นหรือไม่

4. ความยืดหยุ่น

4.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มีความเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า จึงเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความยืดหยุ่น และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย ตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่ง

Sousa (2003) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น (Flexibility) ไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหา สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

Lussier and Achua (2011) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลาย

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการคิด คือ บุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ มีความอิสระในการคิด และไม่ตกอยู่ใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ หรือความคุ้นเคย ทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

Grotberg (1995) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลต้องเผชิญได้ด้วยดีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ยังเป็นการช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีการพัฒนาทางความคิด และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และรับรู้ในสิ่งที่ตนเองเป็นอย่างเหมาะสม ด้วยความเชื่อที่ว่า

1. ตนเป็นคนมีความสามารถ มีความรู้สึกมั่นคงทางใจ เชื่อในคุณค่าและความสามารถของตนเองในการควบคุมจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
2. ตนมีความสำคัญมีค่ามีความหมายเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวกลุ่มหรือสังคมที่แวดล้อม
3. ตนมีพลังอำนาจ มีความสามารถในการควบคุม หรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะเข้ามาส่งผลกระทบต่อชีวิตของตนเองได้นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและทักษะในการเผชิญกับปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ

นอกจากนี้ Grotberg ยังกล่าวอีกว่า ความยืดหยุ่นและทนทานเป็นองค์ประกอบ เกี่ยวกับความสามารถที่มีในมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ สังคมและวัฒนธรรมใด ๆ ก็ตาม เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มนุษย์นำมาป้องกัน ปกป้อง ตนเองจากเหตุการณ์ที่ไม่ปรารถนา เพื่อเอาชนะและ ทำให้ชีวิตของตนผ่านพ้นประสบการณ์ทางลบที่กำลังเผชิญไปได้

Youssef & Luthans (2005) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า ทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่ประกอบด้วย ความหวัง (Hopeful) การมองโลกในแง่ดี (Optimisms) และความยืดหยุ่น (Resilient) ทำให้เกิด พฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่าความสำคัญของความยืดหยุ่น คือ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีการพัฒนาทางความคิด มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงในจิตใจ ว่าตนมีคุณค่าและมีความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ยังเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม อย่างมีทักษะชีวิตเพราะเชื่อว่าตนมีพลังอำนาจ ในการควบคุมหรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ได้ ความยืดหยุ่นนี้เป็นลักษณะที่สำคัญที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องป้องกันตนเองมาตั้งแต่ในอดีต ทุกเชื้อชาติทุกเผ่าพันธุ์

4.3 ตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นโดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความมีอิสระ และ 3) ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

Dubrin (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความยืดหยุ่นว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) การมีความสามารถในปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นโดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน 2) มีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน 3) มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน 4) มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน และ 5) มีความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน

5. การบูรณาการ

5.1 ความหมายของการบูรณาการ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ และสุขยีน เทพทอง (2552) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า หมายถึง การนำส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันมารวมกัน โดยมีการประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืนและสมดุลเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และสรุปมิติที่สำคัญในความหมายของคำว่า บูรณาการไว้ 4 มิติคือ การรวมตัวกัน (Aggregation) ความสอดคล้อง (Alignment) ความสมดุล (Balance) และความ สมบูรณ์ครอบคลุม (Comprehensiveness)

ธงชัย ยืนยงศิริมาศ (2557) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า การบูรณาการ คือ กระบวนการนำความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือ ผสมผสานให้กลมกลืน เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำมาจัดเป็นการเรียนการสอน ภายใต้วลีข้อเดียวกันเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ ของแต่ละรายวิชา และเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนที่มากกว่าการให้เนื้อหาโดยอาจารย์เป็นผู้กำหนด

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า การบูรณาการ หมายถึง การนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ใน การเป็นผู้นำการเรียนรู้อัตโนมัติ นำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิดรอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการและรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ใน การบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการ รูปแบบการบูรณาการ

สรุปได้ว่าการบูรณาการหมายถึง การนำส่วนย่อยของสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงกันโดยผสมผสานกันอย่างสอดคล้องและกลมกลืน เช่น การนำวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้นำจะต้องรู้จักนำการบูรณาการมาพิจารณาเรื่องราว และศาสตร์ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ทฤษฎี เนื้อหาและวิธีการ

5.2 ความสำคัญของการบูรณาการ

Martin and Hughes (2009) ได้ให้ความสำคัญของการบูรณาการไว้ว่า เป็นการสร้างสะพานเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในปัจจุบันของนักศึกษา กับวิชาชีพในอนาคต เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้และผสมผสานความรู้ทางทฤษฎีที่ได้จากการเรียนกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่อยู่ในโลกแห่งความจริง (Real World)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ให้ความสำคัญของการบูรณาการไว้ว่า เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงาน

Cooper et al (2010) ได้ให้ความสำคัญของการบูรณาการไว้ว่า เป็นจุดร่วมและหลอมรวมกันระหว่างการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางทฤษฎี (Formal Learning) กับกระบวนการฝึกปฏิบัติด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Productive Work) มันจึงเป็นระบบหนึ่งของการสร้างความรู้จากแหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบูรณาการ เป็นการสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษในปัจจุบันและการศึกษาวิชาชีพในอนาคต เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีและผสมผสานความรู้ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติ คือ การฝึกประสบการณ์การทำงาน

5.3 ตัวบ่งชี้ของการบูรณาการ

The Southeast Asian Ministers of Education Organization (1965) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบูรณาการไว้ว่า องค์ประกอบของการบูรณาการดังนี้

1. มีหน่วยย่อยองค์ประกอบ ซึ่เป็นส่วน อวัยวะ หรือชิ้น ระดับ แ่ง ด้านที่จะเอามาประมวลเข้าด้วยกัน อันนี้เป็นสิ่งที่จะเอามาประมวลเข้าด้วยกันคือสิ่งย่อย ส่วนย่อย
2. หน่วยย่อยเป็นต้นนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอิงอาศัยซึ่งกันและกัน อันนี้อาจจะเลยไปถึงลักษณะที่ว่ายืดหยุ่นปรับตัวได้ มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลาด้วย
3. เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้วก็จะเกิดความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์ โดยมีความประสาน กลมกลืน เกิดภาวะได้ที พอดี หรือสมดุล พอได้ทีหรือพอดีสมดุลแล้วองค์รวมนั้นก็มีชีวิตชีวาดำรงอยู่และดำเนินไปด้วยดีอันเป็นภาวะของบูรณาการถ้าครบอย่างนี้ก็เป็นบูรณาการ สามอย่างนี้เป็นตัวชี้ที่จำเป็นตามสภาวะ ส่วนในทางปฏิบัติจะมีหลักและกระบวนการวิธีอย่างไร ก็พิจารณาว่ากันอีกส่วนหนึ่ง แต่สิ่งที่ต้องเน้นก็คือว่าความพอดีหรือได้ทีหรือสมดุล

นาตยา ปลัณธนานนท์ และคณะ (2542) ได้เสนอวิธีการจัดทำหลักสูตรบูรณาการทั้งหมด 10 วิธี เขาได้กล่าวไว้ว่าหลักสูตรที่ดีมีคุณค่าควรมีลักษณะดังนี้

1. ผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะ

2. เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียน การเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการคิดและจัดประสบการณ์โลกของการทำงานให้แก่ผู้เรียน

3. สร้างสรรค์การเรียนรู้ ด้วยการให้ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนความรู้ที่เขาเรียน ได้

4. การสะท้อนให้ผู้เรียนเห็นความเข้มข้นทางวิชาการ และนำความรู้ไปใช้ใน บริบทต่าง ๆ

หลักสูตรบูรณาการจะเป็นหลักสูตรที่มีคุณค่าตามนัยดังกล่าว และหลักสูตร บูรณาการนี้ สามารถจัดในโรงเรียนที่สอนวิชาสามัญปกติหรือโรงเรียนอาชีวศึกษาก็ได้ เพราะหลักสูตร บูรณาการ สามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นจริงกับการดำเนินชีวิตของนักเรียน ได้ หลักสูตรที่ Fogarty (นาตยา ปลันธนาท และคณะ, 2542) กล่าวถึง มีวิธีการดังนี้

1. Fragmented เป็นหลักสูตรแบบแยกรายวิชา ที่ผู้สอนส่วนมากค้นเคยกันดี กล่าวได้ว่า หลักสูตรแบบนี้ เป็นหลักสูตรแบบแยกส่วนและรายวิชาต่าง ๆ ออกจากกัน

2. Connected เริ่มมีลักษณะของการบูรณาการภายในแต่ละรายวิชา เนื้อหา สารจะจะมีการเชื่อมโยงกันระหว่างหัวข้อหนึ่งไปยังอีกหัวข้อหนึ่ง ความคิดรวบยอดหนึ่งไปสู่ความคิด รวบยอดต่อไป เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากปีการศึกษาหนึ่งส่งต่อไปยังปีการศึกษาต่อไป และขยายความคิด ต่าง ๆ ให้กว้างขวางขึ้นแต่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตัวอย่างหลักสูตรลักษณะนี้ อย่างเช่น การสอนเรื่อง เศษส่วนให้สัมพันธ์กับเรื่องทศนิยมแล้วต่อด้วยการเรียนเรื่องเงิน เป็นต้น

3. Nested การบูรณาการหลักสูตรด้วยวิธีนี้ ในแต่ละวิชาผู้สอนจะต้องบูรณา การทักษะไว้เป็นเป้าหมายหลักก่อน ได้แก่ การนำทักษะทางสังคม เช่น การร่วมมือกัน การเสียสละ ทักษะการคิด เช่น การแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์ และทักษะที่เกี่ยวข้องเฉพาะสาขาความรู้หนึ่ง ๆ เช่น ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะการใช้แผนที่ เป็นต้น นำมาหลอมรวมเป็นเป้าหมายหลักของหน่วย หรือหลักสูตรนั้น ตัวอย่างเช่นผู้สอนอาจออกแบบหลักสูตรโดยสร้างหน่วยการเรียนรู้ เรื่องการ สังเคราะห์แสงโดยมีเป้าหมายให้นักเรียนต้องบูรณาการทั้งทักษะการแสวงหาความรู้ แสวงหาการ ร่วมมือกันศึกษาค้นคว้า และใช้ทักษะการจัดลำดับวงจรชีวิตพืชมาผสมผสานเข้าด้วยกันในการศึกษา หน่วยนี้ เป็นต้น

4. Sequenced วิธีการนี้จะเป็นการจัดลำดับหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ เสียใหม่ให้ เป็นลำดับและสอดคล้องประสานกันและกันอย่างกลมกลืน Fogarty กล่าวว่า เปรียบเสมือนการ เล่นคอนเสิร์ตที่เครื่องดนตรีแต่ละชิ้นบรรเลงส่วนของตนไปเป็นลำดับ แต่ในภาพรวมของทั้งวงแล้ว สอดรับกันได้อย่างกลมกลืน ตัวอย่างเช่น ผู้สอนภาษาไทย และผู้สอนภาษาอังกฤษ ต่างคนต่างสอนใน สาระความรู้ของตนไป แต่ผู้สอนภาษาไทยนำเรื่องคำอุปมาอุปไมยหรือสุภาษิตมาให้นักเรียนเรียน ใน

เวลาเดียวกันกับที่ผู้สอนภาษาอังกฤษ ก็สอนเกี่ยวกับ “Proverbs” (สุภาษิต) หรือ “Slogan” (คำขวัญ) ดังนี้เป็นต้น

5. Shared เป็นการวางแผนและจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสองวิชา ที่มีสาระ ความรู้ความคิดรวบยอด เหลื่อมล้ำกันอยู่ ตัวอย่างเช่น ผู้สอนวิทยาศาสตร์และผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ มาร่วมสอนให้นักเรียนรู้จักการรวบรวมข้อมูลการอ่านตีความ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของสถิติ แผนภูมิ แผนผัง หรือตาราง ที่เป็นความคิดรวบยอดอยู่ในทั้งสองวิชานี้

6. Webbed การจัดหลักสูตรที่กำหนดหน่วยการเรียนรู้เป็นประเด็น (Theme) คือวิธีการบูรณาการหลักสูตรแบบ Webbed นั่นเอง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า วิธีการตั้งประเด็นในหลักสูตรนั้น ถ้าตั้งประเด็นที่เหมาะสมแล้ว จะสามารถประสานความคิดรวบยอดต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้ดี ตัวอย่าง เช่น ผู้สอนอาจตั้งประเด็นในหน่วยการเรียนรู้ว่า “Banana” แล้วบูรณาการวิชาความรู้ ทักษะ ค่านิยม จริยธรรมจากวิชาต่าง ๆ มาผสมผสานกันในการเรียนหน่วยนี้

7. Threaded เป็นการร้อยเรียงทักษะการคิด ทักษะทางสังคม พหุปัญญา (Multiple Intelligences) เทคโนโลยีและทักษะการเรียนรู้มาเรียนวิชาต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ทั้งผู้สอนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตั้งเป้าหมายของการเรียนโดยเน้นไปที่การฝึกทักษะ การทำนายพยากรณ์ การคาดคะเน ในสิ่งที่อ่านหรือสิ่งที่กำลังศึกษาค้นคว้า ผู้สอนวิชาสังคมศึกษาก็มีเป้าหมายให้นักเรียนพยากรณ์เหตุการณ์ประจำวันที่เกิดขึ้น เป็นต้น

8. Integrated เป็นการจัดหลักสูตรแบบสหวิทยาการที่นำเอาความรู้ ความคิดรวบยอดที่เหลื่อมล้ำกันอยู่ของวิชาต่าง ๆ มาสอนร่วมกันเป็นทีม ให้บูรณาการกันอย่างเป็นจริง เช่นทั้งผู้สอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา และศิลปะศึกษามาร่วมกันสอนหน่วยบูรณาการ เรื่องรูปแบบ ซึ่งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบนี้ มีอยู่ในทั้งห้าวิชานี้ เช่นนี้เป็นต้น

9. Immersed วิธีการนี้ Fogarty อธิบายว่า การเรียนวิชาต่าง ๆ เปรียบเหมือนเป็นแว่นขยายที่จะขยายประสบการณ์ของนักเรียนให้กว้างขวางขึ้น ผู้เรียนจะต้องสามารถกลั่นกรองความรู้ต่าง ๆ ด้วยการใส่แว่นขยายนี้ แล้วเขาก็จะตีมูลค่า ซึมซับกับความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์ของเขาเอง ตัวอย่างเช่น การให้นักเรียนศึกษา หรือจัดทำโครงการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เขาสนใจแล้วเรียนรู้ ให้ลึกซึ้งกับโครงการนั้น

10. Networked เป็นวิธีการสุดท้ายที่ Fogarty นำเสนอซึ่งจะคล้ายคลึงกับรูปแบบการบูรณาการแบบ Immersed แต่การกลั่นกรองความรู้ มิได้มาจากการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนเองโดยลำพัง แต่ผู้เรียนจะเรียนรู้จากนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทั้งหลาย รวมทั้งการใช้เครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสาขาวิชาที่ศึกษา ในลักษณะนี้ จะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้รอบรู้ ไม่จำกัดอยู่เฉพาะสาขาที่ตนกำลังเรียนเท่านั้น วิธีการแบบ Networked

จึง จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายการเรียนรู้ทางคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตที่จะเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ เข้าด้วยกันในการศึกษาค้นคว้า

นาตยา ปลัณธนานนท์ และคณะ (2542) ร่วมกันอธิบายว่า การยึดประเด็นหลัก ในการสอน (Thematic Instruction) เป็นการเรียนรู้ที่จัดหลักสูตรโดยสร้างประเด็น (Theme) ขึ้น เป็นหน่วย แล้วบูรณาการสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประเด็นนั้นมาใช้ในการศึกษา เช่น การนำความรู้เรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสำรวจประเด็นเกี่ยวกับการ สื่อสารป่าไม้เมืองร้อน แหล่งน้ำ พลังงาน เป็นต้น

การสอนโดยยึดประเด็นหรือเนื้อหาเป็นหลักเกิดขึ้น เพราะมีความคิดว่า คนเราจะแสวงหาความรู้ และสามารถเรียนรู้อะไรได้ดีที่สุด ถ้าเขาได้เรียนรู้เป็นองค์รวม และสามารถ เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับโลกของความเป็นจริงได้ การสอนแบบนี้สามารถจัดได้ในทุกวิชาและในทุก ชั้นปี ไม่ว่าจะป็นระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ครูที่สอนต่างสาขาวิชากันในชั้นปีเดียวกัน สามารถ ร่วมกันในการออกแบบหลักสูตร วางแผนการเรียนการสอนและการประเมินผล ซึ่งขั้นตอน ของการสอนด้วยเนื้อหาหรือประเด็นหลัก (Theme) มีดังนี้

1. กำหนดประเด็นหลัก (Themes) ประเด็นที่จะให้นักเรียนเรียนควรเป็น ประเด็นใหญ่ ๆ สามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ อยู่ภายใน ประเด็นนั้นได้ และควรเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน บางครั้งอาจให้นักเรียน ร่วมกำหนดประเด็นด้วยก็ได้

2. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน ในกรณีนี้ประเด็นหลักที่กำหนด ขึ้น จะมีลักษณะเป็นแกน (Core) ของหลักสูตร คณะครูจะต้องมาร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้ ซึ่งควรประกอบด้วยจุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ตัวอย่างเช่น การศึกษาประเด็นหลักเรื่องแหล่งน้ำ อาจกำหนดจุดประสงค์ให้นักเรียนนำความรู้ทาง คณิตศาสตร์มาคิดคำนวณอัตราการไหลและปริมาณของน้ำ สังคมศึกษาอาจมีจุดประสงค์ให้นักเรียน ศึกษา ธรรมชาติของชุมชน ที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำว่าดำเนินชีวิตกันอย่างไร ด้านวิทยาศาสตร์ก็ให้นักเรียน ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องอากาศและภาวะน้ำท่วม ส่วนภาษามีจุดประสงค์ให้นักเรียนได้อ่านหนังสือ ที่กล่าวถึงเรื่องราวของน้ำ เป็นต้น

3. การออกแบบการเรียนการสอน การสอนแบบนี้บางครั้งจำเป็นต้องมี การปรับเปลี่ยนตารางเวลาเรียนเสียใหม่ เพราะการเรียนในแต่ละประเด็นหลักต้องใช้เวลานาน พอสมควร นักเรียนควรมีเวลาเรียนในครั้งหนึ่ง ๆ นานพอสมควร บางครั้งจึงอาจต้องมีการรวม คาบเวลาเรียนเข้าด้วยกัน นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมการเรียนอื่น ๆ ที่นักเรียนอาจต้องใช้เวลานานอก ห้างเรียน และนอกเวลาเรียน เช่น การไปทัศนศึกษา การไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

4. การนำเสนองาน การสอนแบบนี้มักมีลักษณะของการให้นักเรียนทำ
โครงการ ลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา จึงต้องมีกิจกรรมที่จะให้นักเรียนได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด ทำหนังสือรวบรวมสิ่งที่ได้ค้นคว้ามา เป็นต้น

Armstrong (2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบูรณาการไว้ว่า
องค์ประกอบของการบูรณาการดังนี้ การบูรณาการจะเกิดขึ้นนั้นประกอบด้วยลักษณะการบูรณาการ

1. การมีหน่วยย่อย องค์ประกอบย่อย ระดับ ชั้น ที่นำมาประมวลเข้าด้วยกัน
สิ่งที่นำมาประมวลเข้าด้วยกันนั้นเรียกว่าหน่วยย่อย
2. หน่วยย่อยนั้นต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกันและมีความ
ยืดหยุ่นในตัวปรับตัวให้เคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

3. เมื่อนำหน่วยย่อยเข้ามามีความสัมพันธ์กันจะครบถ้วนสมบูรณ์พอดีอย่างลงตัวมีความผสม
กลมกลืนแบบไม่แยกส่วนและดำเนินไปด้วยดีอันเป็นลักษณะของการบูรณาการ

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบูรณาการไว้ว่า
องค์ประกอบของการบูรณาการดังนี้

1. หน่วยย่อย เป็นองค์ประกอบชิ้นส่วน อวัยวะหรือชิ้น ระดับ ด้านที่จะเอ
มาประมวลเข้าด้วยกัน
2. ความสัมพันธ์เชื่อมโยง เป็นการอิงอาศัยซึ่งกันและกัน
3. ความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์โดยมีการประสานกลมกลืน เกิดภาวะการมี
พอดีหรือสมดุล องค์รวมที่เกิดขึ้นมีชีวิตชีวา สามารถดำรงอยู่ได้และดำเนินไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการบูรณาการ ประกอบด้วย 1) การผสมผสานความรู้ทั่วไป
และความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน 2) เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียนโดยทำให้ผู้เรียนเกิด
การเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์ 3) มีการฝึกให้
ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียน
สามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ 5) มีการออกแบบหลักสูตรให้
บูรณาการกันโดยคณะครุร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม
คุณธรรม จริยธรรม 6) มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา เช่น การไปทัศนศึกษา การ
ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น และ 7) การนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงการผ่านการลงมือ
ปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า
 เป็นต้น

6. สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้

6.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

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

เบญจลักษณ์ ไกรศรีวรรณ (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ว่า หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน 2) สภาพแวดล้อมด้านจิตภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมให้คุณค่าที่ยึดถือ เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมทางสังคม ข่าวสาร ความรู้ หรือทัศนคติต่าง ๆ

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

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

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้หมายถึง พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจ ที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติต่าง ๆ

6.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2540) ได้ให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของผู้เรียน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคมอารมณ์และจิตใจ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะปรับเปลี่ยนได้ในสภาพแวดล้อมอันพอเหมาะ ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อการเรียนรู้ ต่อพัฒนาการทางสติปัญญา เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียน ผลต่อสุขภาพจิตทำให้ผู้เรียนมีความสุข ร่าเริงสนุกสนาน ส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ครวมวินัย ความรับผิดชอบ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้อย่างมีความสุข

นรา สมประสงค์ และ เสรี ลาขโรจน์ (2544) ได้ให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนกลายเป็นสถานที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจเพิ่มความสนใจในการศึกษา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น มีหน่วยงานสถานศึกษาจำนวนมากเป็นที่ยอมรับในรัฐ ในฐานะหน่วยงานโดยนามสังคมในชุมชนสามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาและเป็นกำลังหลักของชุมชนสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพจะส่งผลดีต่อการพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย เช่น การอนุรักษ์พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ซึ่งเท่ากับการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตและการยกระดับจิตใจของคนฐานชุมชน ให้พัฒนาไปพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเจ็ดผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของสภาพแวดล้อม นั้นมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ สภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้จึงต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อาจเป็นพื้นที่ในชุมชนที่ได้รับการพัฒนาโดยคนในชุมชนที่เป็นผลสืบเนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

6.3 ตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ระบุสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานด้านการบริหารและจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 16 ว่า

1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม
2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
3. มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วย

ตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี

5. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

กนกอร สมปราชญ์ (2560ก) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ว่า สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุประสงค์จับต้องได้ เช่น โรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพให้ใช้การได้ปกติ มีความร่มรื่น สะอาดเรียบร้อย รวมถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. บรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนทางด้านวิชาการต่าง ๆ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ

3. การบริหารจัดการ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีรูปแบบการส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

6.4 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

6.4.1 ด้านอาคารสถานที่

สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์ (2545) ได้ให้ความหมายอาคารสถานที่ หมายถึง อาคารเรียนเป็นส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักเรียน และจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ รวมถึงห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด เป็นต้น ดังนั้นการจัดสร้างอาคารควรคำนึงถึงประโยชน์ที่มีต่อการเรียนการสอน และเกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุด

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2546) ได้กำหนดแนวทางการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การบริหารอาคารสถานที่ โรงเรียนต้องมีการวางแผนที่จะปลูกสร้างอาคารเรียน อาคารสนับสนุนการเรียน เช่น โรงฝึกงาน โรงอาหาร สถานที่พักผ่อนของนักเรียนที่เรียกว่า มีแผนภูมิทัศน์ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

2. การรักษาความสะอาดของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เช่น การกำจัดขยะมูลฝอย การจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสีย ระบบน้ำทิ้งของโรงเรียน เพื่อไม่ให้เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคที่เป็นอันตรายต่อนักเรียน

3. การรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบดูแลตามอาคารเรียน อาคารฝึกงาน โรงอาหาร การจราจรในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบปลอดภัย

4. การจัดสรรงบประมาณ เพื่อรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ดี เช่น การซ่อมแซมอาคาร การบำรุงรักษาสวนหย่อม เป็นต้น การบริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่จะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างละเอียดรอบคอบให้อยู่ในสภาพที่ดีปลอดภัยกับนักเรียน เพราะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ สุขนิสัย สุขลักษณะของนักเรียน นักเรียนจะได้รับการถ่ายทอดลักษณะของโรงเรียนจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนตลอดเวลา

จำรัส นองมาก (2548) ได้ให้ความหมายอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนอย่างมีความสุข ห้องเรียน สภาพทั่วไป ต้องสะอาดเรียบร้อย นักเรียนได้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เหมาะสม เช่น มีป้ายนิเทศให้ความรู้ มุมประสบการณ์ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากที่สุด มีกฎ หรือระเบียบในการปฏิบัติตน มีความผูกพันกับเพื่อนในทางที่ดี และมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชัดเจนขึ้นเพื่อเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น ผลงานของนักเรียนที่ทำให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และชื่นชมผลงานของผู้อื่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และบริเวณอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม สะอาดร่มรื่น เอื้ออำนวยและคำนึงถึงประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า

6.4.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

Hough and Duncan (1970) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Hills (1982) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การจัดการเรียนการสอนคือกระบวนการให้การศึกษแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

จันทร์เพ็ญ หงษ์ทอง (2545) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ คือ

1. บุคลิกภาพของครู ครูควรมีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีความสนใจที่จะสอนและเป็นกันเองกับนักเรียน
2. การเตรียมการสอน ครูควรเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ชี้แจงให้นักเรียนทราบ วัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่าง ๆ
3. การสอนเนื้อหา ครูควรอธิบายชัดเจน กระตุ้นให้นักเรียนได้คิด สามารถใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย
4. การประเมิน ครูควรประเมินผลเป็นขั้น ๆ เพื่อเสริมแรงทางการเรียน เช่น แจงให้ นักเรียนทราบผลการสอบโดยเร็ว
5. การรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครูควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและ ประเมินตนเองเสมอ

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเรียนอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงมีการวัดประเมินผลที่ถูกต้อง

6.4.3 ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน

วีระเดช เชื้อนาม (2545) ได้เสนอแนวคิดที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพไว้สรุปได้ ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย เป็นกิจกรรมที่ทำให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของนักเรียนตื่นตัว

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา เป็นกิจกรรมที่ทำทลายความคิดของนักเรียน กระตุ้นสมองนักเรียน

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมทางสังคม เป็นกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์เป็นกิจกรรมที่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของนักเรียน เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และความเป็นจริงของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้ให้ความหมายการจัดกิจกรรมนักเรียน หมายถึงกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการ ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ในการพัฒนานักเรียน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม มุ่งเสริมเจตคติ คุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักและเข้าใจตนเอง และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริม สนับสนุนให้เหมาะสม มีรูปแบบวิธีการหลากหลาย ส่งเสริม พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา สร้างจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

6.4.4 ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2549) ได้ให้ความหมายสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง การรวมกลุ่มที่ไม่มีระบบงาน ไม่มีระเบียบพิธี แต่เป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีสนิทสนมกัน หรือมีรสนิยมตรงกัน หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันบางอย่าง

ศิริพงษ์ อุบลพงษ์ (2553) ได้ให้ความหมายสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง กลุ่มเพื่อนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อนักเรียนที่กำลังศึกษา เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยกำลังเจริญเติบโต ร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่ออยู่ในโรงเรียน การศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมาก กลุ่มเพื่อนจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และคุณธรรมของตัวนักเรียน

สรุปได้ว่า ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง การสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำกิจกรรม มีการสร้างบรรยากาศสนุกสนาน เป็นกันเอง นำเรียน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี

6.4.5 ด้านการให้บริการ

จินตนา บุญบงการ (2545) ได้ให้ความหมายการให้บริการ หมายถึง การบริการคือ สิ่งที่จับ สัมผัสและต้องได้ยาก และเสื่อมสูญสภาพไปได้ง่าย บริการจะทำขึ้นทันทีและส่งมอบให้ผู้รับบริการทันที

ศุภรัชต์ โชติคุณาณ (2545) ได้ให้ความหมายการให้บริการ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ให้บริการที่ดีควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะเป็นมิตร จริงใจ เอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรผู้มารับบริการ ซื่อสัตย์ สะอาด โปร่งใส รอบรู้ เชี่ยวชาญ ให้เกียรติผู้อื่น สุภาพ กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว เอาใจเขามาใส่เรา ไม่เลือกปฏิบัติประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบ ยุติธรรม เสมอภาค คงเส้นคงวา ไม่ทุจริต ไม่ใช้อำนาจในทางที่ผิด

ทันดร ธนะกูรบริรักษ์ (2552) ได้ให้ความหมายการให้บริการ หมายถึง ความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีความสุขต่อการให้บริการ

สรุปได้ว่า ด้านการให้บริการ หมายถึง การจัดการบริการเอื้ออำนวยความสะดวก จัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ประสบการณ์นอกจากการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียน มีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และสร้างความพึงพอใจให้แก่ นักเรียนอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2) มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดี โดยจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนา นักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา เป็นต้น 4) การจัดสังคมกลุ่มเพื่อนโดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี 5) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน 6) มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และ 7) การจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน

7.การวิจัย

7.1 ความหมายของการวิจัย

ไพโรจน์ ตรีธรรนากุล (2534) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีระเบียบ และมีจุดมุ่งหมายอย่างแน่นอนแล้วนำข้อมูลต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความหมายตลอดจนหาเหตุผล และความเป็นมาของข้อมูลทำ

การสรุปอย่างมีระบบ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และทางสถิติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและหลักการบางอย่าง

จรรยา เสถบุตร (2535) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึงการค้นคว้าความรู้อย่างมีระบบและแบบแผน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเกิดประโยชน์แก่มนุษย์ โดยอาศัยวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ ในแต่ละสาขาวิชา

ราชบัณฑิตยสถาน (2538) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึงการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2535) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า RESEARCH จำแนกตาม ตัวอักษรภาษาอังกฤษไว้ดังนี้

R = Recruitment & Relationship หมายถึง การฝึกตนให้มีความรู้ รวบรวมรายชื่อผู้ที่มีความรู้เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกัน

E = Education & Efficiency หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษา มีความรู้ และประสิทธิภาพสูงใน การวิจัย

S = Sciences & Stimulation หมายถึง เป็นศาสตร์ที่ต้องมีการพิสูจน์ ค้นคว้าเพื่อหาความจริง และ ผู้วิจัยจะต้องมีพลังกระตุ้นในความคิดริเริ่มมีความกระตือรือร้นที่จะทำวิจัย

E = Evaluation & Environment หมายถึง รู้จักประเมินผลดูว่ามีประโยชน์ และเหมาะสมที่จะทำการวิจัยต่อไปหรือไม่และต้องรู้จักใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการวิจัย

A = Aim & Attitude หมายถึง มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และมีเจตคติที่ดีต่อการติดตามผลการ

R = Result หมายถึง ผลการวิจัยที่ได้มาจะเป็นผลในทางไหนก็ตามจะต้องยอมรับผลการวิจัยนั้น ๆ เนื่องจากเป็นผลที่ได้จากการค้นคว้าศึกษาหาความรู้อย่างเป็นระบบ

C = Curiosity หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นมีความสนใจ และขวนขวายในงานวิจัย อยู่ตลอดเวลา แม้ว่าความอยากรู้นั้นจะมีเพียงเล็กน้อยก็ตาม

H = Horizon หมายถึง เพื่อผลการวิจัยปรากฏออกมาแล้วอย่าทำให้ทราบ และเข้าใจในปัญหา เหล่านั้นได้เหมือนกับการเกิดแสงสว่างขึ้น ถ้ายังไม่เกิดแสงสว่างขึ้น ผู้วิจัยจะต้องดำเนินต่อไปจนกว่าจะพบแสงสว่าง

สรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงที่มีระบบและวิธีการที่น่าเชื่อถือเพื่อนำความรู้ความจริงที่ได้นั้นไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ การวิจัยคือ กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผล ที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็น

หลักการ ทฤษฎี หรือ ข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้และนำไปใช้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสงบสุขหรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ได้

7.2 ความสำคัญของการวิจัย

มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในการทำวิจัยไว้ดังนี้

สายณส์ รุ่งป่าสัก (2550) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยว่า ครูที่มีต่อการวิจัยให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักวิชาและสภาพของผู้เรียนได้ นอกจากจะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จแล้ว นอกจากนี้อาจกล่าวคือความสำเร็จในส่วนตัวของครูเองในการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพครู

William (2013) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยว่า การพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยของนักศึกษาว่าสามารถช่วยให้ผู้เรียนสร้างเกี่ยวกับความคิดและการใช้เหตุผลและได้ฝึกการเชื่อมโยงระหว่างขอบเขตความรู้การวิจัยการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเมื่อผู้เรียนเกิดความสามารถและทักษะการวิจัยแล้ว ผลผลิตที่ได้สำหรับผู้เรียนประกอบด้วย

1. ผลิตผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมต่องาน
2. ได้รับความรู้เนื้อหารวมไปถึงข้อค้นพบใหม่ของการวิจัย
3. พัฒนาทักษะของผู้เรียนและความสามารถต่าง ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล การนำมาซึ่งข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ไขปัญหา การพัฒนาโอกาสในด้านการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการวิจัย คือ สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนฝึกการเชื่อมโยงทางความคิด โดยใช้เหตุและผล อันจะก่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ ในการทำวิจัย ทั้งยังเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของการวิจัยให้มีคุณภาพอีกด้วย

7.3 ตัวบ่งชี้ของการวิจัย

Phillips and Russell (1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวิจัยว่า ความสามารถของตนเองในด้านความสามารถในการทำวิจัย อันประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านการออกแบบการวิจัย
2. ความสามารถด้านการปฏิบัติการศึกษาวิจัย
3. ความสามารถในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้คอมพิวเตอร์
4. ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัย

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) ได้กำหนดรายละเอียดของสมรรถนะของนักวิจัยดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องหรือปัญหาที่จะทำการวิจัย เพราะ นักวิจัยย่อมต้องการทราบและเข้าใจปัญหาที่ทำการวิจัยโดยตลอด

2. มีความสามารถด้านการวิเคราะห์ คือสามารถวิเคราะห์คัดเลือกงานวิจัย และความรู้จากเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว และสามารถเลือกผลงานวิจัย ได้ถูกต้อง

3. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย อันได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบของการวิจัย กระบวนการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. มีความสามารถในเชิงวิพากษ์วิจารณ์ และพยากรณ์คำตอบได้ดี

5. มีความสามารถในเชิงสังเคราะห์ คือ สามารถนำสิ่งที่ได้ศึกษาและข้อค้นพบมาเขียนและสรุปรายงานให้เข้าใจง่ายและชัดเจน

6. มีความรู้ความสามารถในการใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ และตรรกวิทยา กรวิกา ชูพลสัตว์ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวิจัยว่า นักวิจัยที่ดี จะต้องมีความรู้ลักษณะนักวิจัย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย

2. ทักษะคิดเชิงวิทยาศาสตร์และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัยคือความอยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่ออธิบายปัญหา ศึกษาค้นคว้าทดลองอยู่เสมอ ซื่อสัตย์และมีใจเป็นกลาง ไม่มีอคติ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่างสังเกตอย่างมีระบบ กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยหลักเหตุผล มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน มีความคิดอิสระ ไม่เชื่อสิ่งใดง่าย ๆ ใช้สารสนเทศเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเป็นระบบ

7.4 ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

รัตนา ศรีเหรียญ (2554) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือ CAR จะมีขั้นตอนคล้ายกับการวิจัยตามรูปแบบ เพื่อให้มองเห็นภาพในการวิจัยได้อย่างชัดเจนจึงแบ่งขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนออกเป็น 6 ขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา (Focusing Your Inquiry) เป็นขั้นตอนแรกของการวิจัยที่ครูควรทำความเข้าใจและศึกษาถึงสภาพของปัญหาที่ต้องการศึกษาว่ามี ความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ไตบ้าง วิธีการอาจใช้การประชุมระหว่างครูร่วมกันที่พบปัญหาคล้าย ๆ กัน โดยสภาพปัญหาต้องมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียน หรืออาจเป็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ครูสอน เป็นต้น

2. การกำหนดปัญหาการวิจัย (Formulating a Question) เป็นการกำหนดหัวข้อของเรื่องที่ต้องการทำวิจัยหรือที่เราเรียกว่า “ชื่อการวิจัย” ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้แล้ว ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละเรื่องไม่ควรใช้เวลาในการศึกษานานเกินไป โดยทั่วไปมักจะไม่เกิน 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา ปัญหาของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ดีที่สุดจะมีลักษณะสำคัญ 3 อย่างคือ

2.1 ต้องเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนและนักเรียน ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่ครูต้องการแก้ไข ปรับปรุง หรือประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 มีความสัมพันธ์กับปัญหาที่ต้องการศึกษา ถ้าครูทำการศึกษาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีมากกว่าหนึ่งปัญหาแล้ว ทุกปัญหาที่ทำการศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นชุดวิจัย (Batteries of Research)

2.3 เป็นปัญหาที่สามารถหาคำตอบได้ เนื่องจากปัญหาการวิจัยชั้นเรียนเป็นปัญหาที่ใช้ข้อมูล ซึ่งรวบรวมมาจากห้องเรียนในการตอบคำถามวิจัย ซึ่งต้องเป็นปัญหาที่ไม่กว้างมากเกินไป เพราะมิฉะนั้นจะหาข้อมูลมาตอบคำถามการวิจัยไม่ได้ หรือตอบไม่สมบูรณ์

3. ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Literature and Resources Related to Your Question) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผลงานการศึกษาค้นคว้าของบุคคลอื่น ๆ มาเป็นแนวทาง จะคิดว่าเราเป็นคนแรกที่คิดขึ้นมาคงไม่ได้ ถึงแม้ว่าปัญหานั้นจะไม่ซ้ำกับใคร หรือยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อนก็ตาม การที่ผู้วิจัยจะนิยามปัญหาวิจัยได้ชัดเจนเพียงใด สามารถทำการวิจัยได้ หรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มาก ๆ ถ้าพิจารณาดูให้ดีแล้วจะพบความจริง ประการหนึ่งว่า ปัญหาทุกอย่างเป็นของเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วทั้งสิ้น การที่เรามองเห็นว่าเป็นปัญหาใหม่เพราะมีการแปลงรูปไปจากเดิมเท่านั้น แหล่งสำคัญที่สุดของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ห้องสมุด เพราะถือว่าห้องสมุดเป็นแหล่งรวบรวมหนังสือ ตำราและเอกสารต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะห้องสมุดของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยสามารถค้นคว้าศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวกับปัญหาของการวิจัยจากแหล่งต่อไปนี้

3.1 หนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยที่กำลังศึกษา

3.2 สารานุกรมและที่รวบรวมผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3 วารสารการวิจัยสาขาต่าง ๆ

3.4 วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือดุชฎินิพนธ์ ของผู้สำเร็จการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา

3.5 หนังสือรวบรวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือดุชฎินิพนธ์

3.6 หนังสือพิมพ์ที่รายวัน รายสัปดาห์ และนิตยสารต่าง ๆ

3.7 Dissertation Abstract International (DAI)

3.8 ERIC Educational Documents Abstract (Eric)

3.9 ระบบเครือข่ายข้อมูลทาง Internet ผ่านทาง Website ต่าง ๆ

4. การรวบรวมข้อมูล (Collecting Relevant Data) เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูตอบคำถามการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ถูกต้อง ลักษณะของข้อมูลที่ดีต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการวิจัย ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยในชั้นเรียนได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ แบบบันทึกที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ แบบสอบถามจากกลุ่มทดลองที่ครูจัดขึ้น ข้อมูลที่รวบรวมได้ต้องอยู่ภายใต้กรอบของปัญหา และเป็นข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพก็ได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลครูต้องยึดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้วิจัยอย่างเข้มงวด ไม่มีความลำเอียงหรืออคติใด ๆ ทั้งสิ้น มิฉะนั้นผลการวิจัยจะเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล (Analyzing and Interpreting the Data) เป็นขั้นตอนที่ครูทำการประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ ตารางต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลดิบก็ได้ รูปแบบของข้อมูลที่น่าเสนออาจมีลักษณะเป็นกลุ่ม เป็นรายบุคคล หรือผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยสถิติพรรณนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน การแปลผลการวิเคราะห์นั้น ครูต้องทำการอ่านผลการวิเคราะห์และทำการแปลผลออกมาเพื่อให้บุคคลอื่นสามารถทำความเข้าใจในผลการวิเคราะห์ได้ ในขั้นตอนนี้ไม่ควรแสดงความคิดเห็นใด ๆ ที่ไม่มีหลักการหรือเอกสารงานวิจัยรองรับ ควรแปลผลการวิเคราะห์ที่ได้รับอย่างแท้จริงตรงไปตรงมา และไม่ควรมีอคติลำเอียงในการแปลผล แต่ถ้ามีข้อเสนอแนะใด ๆ ครูสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

6. การเขียนรายงานการวิจัย (Reporting Results) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการเผยแพร่ผลการศึกษา พิมพ์ให้เป็นระบบระเบียบสวยงาม รายงานการวิจัยจะมี 3 ส่วนคือ

6.1 ส่วนหัว (Heading) เป็นส่วนที่ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ สารบัญตาราง (ถ้ามี) สารบัญภาพ (ถ้ามี)

6.2 ส่วนตัวรายงาน (Reporting) ส่วนประกอบของตัวรายงานมี 5 ส่วนตามขั้นตอนของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน แต่ละส่วนประกอบด้วย

6.2.1 การศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา

6.2.2 การกำหนดปัญหาการวิจัย / วัตถุประสงค์การวิจัย

6.2.3 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

6.3 ส่วนท้าย (Tailing) เป็นส่วนที่ประกอบด้วย บรรณานุกรม และ ภาคผนวก

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการวิจัย ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการออกแบบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งรวมถึงมีความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ไตบ้าง 3) การกำหนดปัญหาการวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการศึกษามาก่อน 4) มีการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น 5) มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการวิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ และแบบสอบถาม เป็นต้น 6) มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยสามารถประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ

8. นวัตกรรมการเรียนรู้

8.1 ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้

สมบุรณ์ สงวนญาติ (2534) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ในทางการศึกษา ซึ่งแปลกไปจากเดิมอาจได้มาจากการค้นพบวิธีใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม โดยได้มีการทดลอง พัฒนา จนเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่า มีผลดีในทางปฏิบัติ และสามารถทำให้ระบบการศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิดานันท์ มลิทอง (2540) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง นวัตกรรมที่ช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรม การศึกษามากมายหลายอย่างซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กันแพร่หลายแล้วและประเภทที่กำลังเผยแพร่ เช่น การสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วย การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ สื่อหลายมิติ และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้ เป็นต้น

Longman (2006) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation) ว่า หมายถึง การนำความคิดใหม่ วิธีการสอนใหม่ หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ และการพัฒนาวิชาเทคนิคใหม่ (Technological Innovation) เกี่ยวกับวิชาช่างทางอุตสาหกรรม

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง การนำเอาความคิดหรือวิธีปฏิบัติทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้กับการศึกษา

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2553) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ วิธีการสอน หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนรู้ อัน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

8.2 ความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2542) ความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า แนวความคิดพื้นฐานทาง การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันมีผลทำให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาขึ้นหลาย รูปแบบด้วยกัน ความคิด ทางการศึกษาที่สำคัญ ๆ พวจะสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. แนวความคิดพื้นฐานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) การจัดการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเอาไว้ อย่าง ชัดเจนซึ่งจะ เห็นได้จากแผนการศึกษาของชาติ ให้มุ่งจัดการศึกษาตามความถนัด ความสนใจ และ ความสามารถ ของแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ตัวอย่างที่เห็นได้ เช่น การจัดระบบห้องเรียนโดยใช้อายุเป็น เกณฑ์บ้าง ใช้ ความสามารถเป็นเกณฑ์บ้าง ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นวิธีใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียน การสอนที่มุ่งให้ นักเรียนใช้ความสามารถ ความสนใจ ที่แต่ละคนมีแตกต่างกันไปให้เป็นประโยชน์ต่อ การเรียนมาก ที่สุด และไม่จำกัดเพียงในเรื่องของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังไม่ขยายครอบคลุมไปถึงความ แตกต่าง ระหว่างครูอาจารย์ด้วย ได้แก่

- 1.1 การเรียนแบบไม่แบ่งชั้น (Non-Graded School)
- 1.2 แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Text Book)
- 1.3 เครื่องสอน (Teaching Machine)
- 1.4 การสอนเป็นคณะ (Team Teaching)
- 1.5 การจัดโรงเรียนในโรงเรียน (School within School)
- 1.6 เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction)

2. แนวความคิดพื้นฐานในเรื่องความพร้อม (Readiness) เดิมทีเคยเชื่อกัน ว่า เด็ก จะเริ่มเรียนได้ก็ต้องมีความพร้อมซึ่งเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติ แต่ในปัจจุบันผลการวิจัย ทางด้าน จิตวิทยาการเรียนรู้ ชี้ให้เห็นว่า ความพร้อมในการเรียนเป็นสิ่งสร้างขึ้นได้ ถ้าหากสามารถ จัด บทเรียน ให้พอเหมาะกับระดับความสามารถของเด็ก วิชาที่เคยเชื่อกันว่ายากและไม่เหมาะสม สำหรับ เด็กเล็ก ถ้าได้รับการพิจารณาปรับปรุงลำดับของเนื้อหาใหม่หรือนำนวัตกรรมการศึกษาที่

เหมาะสมกับ การสร้างความพร้อมให้กับเด็กก็จะทำให้การเรียนรู้ได้ผลดีขึ้น นวัตกรรมการศึกษาที่สนอง แนวความคิดพื้นฐานด้านนี้ เช่น

- 2.1 ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)
- 2.2 การจัดโรงเรียนในโรงเรียน (School within School)
- 2.3 การปรับปรุงการสอนสามขั้น (Instructional Development in 3 Phases)

3. แนวความคิดพื้นฐานในเรื่องการใช้เวลาเพื่อการศึกษา แต่เดิมมาการจัดเวลาเพื่อ การสอนหรือตารางสอนมักจะจัดโดยอาศัยความสะดวกเป็นเกณฑ์ เช่น ถัดหน่วยเวลาเป็น ชั่วโมง ๆ เท่ากันทุกวิชาทุกวัน นอกจากนั้นก็ยังจัดเวลาเรียนเอาไว้แน่นอนเป็นภาคเรียน เป็นปีไป ในปัจจุบันได้ มีความคิดในการจัดเป็นหน่วยเวลาสอนให้สัมพันธ์กับลักษณะของแต่ละวิชาซึ่งจะใช้เวลา ไม่เท่ากัน บางวิชาอาจใช้ช่วงสั้น ๆ แต่สอนบ่อยครั้ง การเรียนก็ไม่จำกัดอยู่แต่เฉพาะในโรงเรียน เท่านั้น นวัตกรรมที่สนองแนวความคิดอันนี้ ได้แก่

- 3.1 การจัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น (Flexible Scheduling)
- 3.2 มหาวิทยาลัยเปิด (Open University)
- 3.3 แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Text Book)
- 3.4 การเรียนทางไปรษณีย์

4. แนวความคิดพื้นฐานในเรื่องการขยายตัวทางวิชาการและอัตราการเพิ่มประชากร ทำให้ความต้องการในด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และความจำเป็นในการศึกษาเพียงเฉพาะเรื่องมี สูงขึ้นตามสภาพแวดล้อมและการดำรงชีพ แต่การจัดระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถ สอนตอบได้เพียงพอ จึงทำให้เกิดนวัตกรรมในด้านนี้ที่เกิดขึ้น ได้แก่

- 4.1 มหาวิทยาลัยเปิด
- 4.2 การเรียนทางวิทยุ
- 4.3 การเรียนทางโทรทัศน์
- 4.4 การเรียนทางไปรษณีย์
- 4.5 แบบเรียนสำเร็จรูป
- 4.6 ชุดการเรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546) ได้ให้ความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า นวัตกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีความสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบจากการจัดการเรียนรู้ อันจะทำให้ เกิดผลดีต่อผู้เรียน ผู้สอน และวงการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ และพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตน หรืออาจกล่าวได้ว่า พัฒนาทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) EQ (Emotional Quotient) และ MQ (Moral Quotient)

2. ทำให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข อันส่งผลต่อการมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน รัก การเรียนรู้จนกระทั่งเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในอนาคต (Learning Man)

3. ทำให้เวลาแห่งการเรียนรู้เป็นเวลาที่มีคุณค่า ทั้งแก่ผู้เรียนและผู้สอน ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นการลงทุนที่มีคุณค่าไม่เสียเวลาเปล่า

4. ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น สามารถรับประกันคุณภาพ การศึกษาได้ เพราะนวัตกรรมการเรียนรู้ที่คิดค้นต่างได้ผ่านการศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิจัย และ ค้นพบแล้วว่าได้มาตรฐานมีคุณภาพ

5. ทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการศึกษามากเพิ่มขึ้น เมื่อมีนวัตกรรมหนึ่ง เกิดขึ้น มีผู้นำไปประยุกต์ใช้ทำให้ได้แนวคิดใหม่ พัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมขึ้น จึงเกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ คือ สิ่งที่จะช่วยแก้ปัญหา และ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังทำให้กระบวนการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

8.3 ตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการเรียนรู้

ทิศนา แคมมณี (2548) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของนวัตกรรมการเรียนรู้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมประกอบด้วย

1. เป็นสิ่งใหม่ซึ่งมีความหมายในหลายลักษณะด้วยการได้แก่
 - 1.1 เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือไม่เพียงบางส่วน
 - 1.2 เป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยมีการนำมาใช้ในที่นั้นกล่าวคือเป็นสิ่งใหม่ใน บริบท 1 แต่อาจเป็นของเก่าในบริบท 1 ได้แก่การนำสิ่งที่ใช้หรือปฏิบัติการในสังคมหนึ่งมาปรับใช้ได้ อีกสังคมหนึ่งนับเป็นนวัตกรรมในสังคมนั้น
 - 1.3 เป็นสิ่งใหม่ในช่วงเวลาหนึ่งแต่อาจเป็นของเก่าในอีกช่วงเวลาหนึ่งเช่น อาจเป็นสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้วแต่ไม่ได้ผลเนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนต่อมาเมื่อปัจจัยและสมการ อำนาจจึงนำมาเผยแพร่และทดลองใช้ใหม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมได้
2. เป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบว่าจะใช้ได้ผลมากน้อย เพียงใดในบริบทนั้น
3. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้ได้แต่ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบงานบริษัททางการยอมรับนำไปใช้นั้นได้กลายเป็นการใช้อย่างเป็นปกติในระบบงานของทีนั้น แล้วก็ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมอีกต่อไป

4. เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับนำไปใช้บ้างแล้วแต่ยังไม่แพร่หลายคือยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบของนวัตกรรม องค์ประกอบที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความใหม่ (Newness) หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ (Utterback, 1971, 1994, 2004); (Tushman and Nadler, 1986); (Freeman and Soete, 1997); (Betje, 1998); (Herkema, 2003); (Schilling, 2008)

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ (Utterback, 1971, 1994, 2004); (Drucker, 1985, 1993); (Damanpour, 1987); (Smits, 2002); (DTI., 2004)

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) สิ่งที่จะเป็นนวัตกรรมได้นั้นต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดซ้ำใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น (Evan, 1966); (Drucker, 1985, 1993); (Rogers, 2000); (Perez-Bustamante, 1999); (Smits, 2002); (Herkema, 2003); (Lemon, M. and Sahota, 2003); (DTI., 2004); (Schilling, 2008)

การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ จำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาทางการศึกษาทั้งในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การทดลองและการประเมินผลนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด นวัตกรรมที่นำมาใช้ทั้งที่ผ่านมาแล้วและที่จะมีในอนาคตหลายประเภทขึ้นอยู่กับประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายลักษณะ ซึ่งจะสำคัญ 2 ลักษณะ คือนวัตกรรมการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และนวัตกรรมการศึกษาที่ยึดแนวความคิดพื้นฐานเป็นหลัก

นวัตกรรมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นนวัตกรรมที่มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน ตั้งแต่หลักสูตร การเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผล และการบริหาร โดย ทิศนา แคมมณี (ทิศนา แคมมณี, 2548) ได้แบ่งประเภทนวัตกรรมการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร นวัตกรรมการเรียนการสอน นวัตกรรมสื่อการสอน นวัตกรรมการประเมินผล และนวัตกรรมการบริหารจัดการ

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการใช่วิธีการใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้น ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นต้องอยู่บนฐานของแนวคิดทฤษฎี และปรัชญาทางการจัดการสัมมนา การพัฒนาหลักสูตรตามหลักการและวิธีดังกล่าวต้องอาศัยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรม การศึกษาเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตรในประเทศไทยได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรดังต่อไปนี้

1.1 หลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated Curriculum) เป็นการบูรณาการส่วนประกอบของหลักสูตรเข้าด้วยการทางด้านวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การศึกษาทางด้านจริยธรรมและสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี สามารถใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมอย่างมีจริยธรรม

1.2 หลักสูตรรายบุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตอบสนองแนวความคิดในการจัดการศึกษารายบุคคล ซึ่งจะต้องออกแบบระบบเพื่อรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ

1.3 หลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นกระบวนการในกานจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน ประสบการณ์การเรียนรู้จากการสืบค้นด้วยตนเอง เป็นต้น

1.4 หลักสูตรท้องถิ่น เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องการกระจายการบริหารออกสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่น

2. นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหาการพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ การสอนแบบโมดูล การสอนโดยใช้ชุดการเรียนการสอน การสอนโดยให้ทางบ้านดูแลการฝึกปฏิบัติ ชุดการสอนย่อย การเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

3. นวัตกรรมสื่อการสอน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ ทั้งการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่มและการเรียนแบบมวลชน ตลอดจนสื่อที่ใช้เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น นวัตกรรมสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI : Computer-Assisted Instruction) และมัลติมีเดีย (Multimedia) คือการนำเอาสื่อหลาย ๆ ประเภทมาใช้ร่วมกับทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการเรียนการสอน โดยการใช้สื่อแต่ละอย่างตามลำดับขั้นตอนของเนื้อหา และในปัจจุบันมี

การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ร่วมด้วยเพื่อการพลิกหรือการควบคุมการทำงานของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเสนอข้อมูลทั้งตัวอักษร ภาพกราฟิก ภาพถ่าย ภาพเคลื่อนไหวแบบวีดิทัศน์และเสียง

4. นวัตกรรมการประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยสถาบันด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา ครูและอาจารย์ ตัวอย่างเช่น นวัตกรรมด้านการประเมินผล ได้แก่ การพัฒนาคลังข้อสอบ การลงทะเบียนผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ในการตัดเกรด การวัดผลแบบอิงกลุ่มและแบบอิงเกณฑ์ การประเมินผลเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง การเลื่อนชั้นโดยอัตโนมัติ การประเมินผลก่อนเรียน

5. นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้มีความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางการบริหาร เช่น การจัดการศึกษาแบบเปิด การจัดการศึกษาแบบแนวมนุษยนิยม การจัดการการสอนแบบยืดหยุ่น

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรแบบรายบุคคล 2) มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ 3) มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่น 4) มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสอน และ 5) มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

6. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจะสามารถทำให้การพัฒนานั้นสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

Meggison (1972) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารภายในองค์การว่า อาจใช้การให้หมุนเวียนการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร การพัฒนาความก้าวหน้าแบบมีแผน แนนอนใช้วิธีการสอนงาน การให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ส่วนการจัดพัฒนาผู้บริหารภายนอกองค์การอาจใช้วิธีการขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการพัฒนาผู้บริหาร การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา การจัดทำนาจิตใจ การจัดฝึกปฏิบัติงานการบริหารและการจัดพัฒนาผู้บริหารแบบผสม อาจใช้วิธีอบรม การบรรยาย การวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การจัดอภิปรายในหัวข้อที่กำหนด การแสดงบทบาทสมมติ การใช้ไฮตัทศนุอุปกรณ์ ประกอบการฉายภาพยนตร์ การจัดสถานการณ์สมมติทางการบริหารหรือการจัดเล่นเกมการจัดการ

การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การฝึกกิจกรรมการตัดสินใจ การใช้เทคนิคการแก้ปัญหาประจำวันและการใช้วิธีการกลุ่มสัมพันธ์

Yeung and Ready (1995) ได้นำเสนอทัศนะของนักวิชาการตะวันตกสมัยใหม่ได้เสนอไว้ 4 แนวทางซึ่งแต่ละวิธีนั้นให้ผลดีกับการพัฒนาอัจฉริยภาพของผู้นำแต่ละด้านแตกต่างกันไป คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมกับงานโครงการได้เรียนรู้เห็นแง่มุมต่าง ๆ สร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพงานวิจัยชี้ว่า 70% ของการพัฒนา เป็นผลจากการมีประสบการณ์ในงาน ที่น้อยกว่า 10% นั้นเป็นผลจากการฝึกอบรม

2. การบริหารการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพของการเป็นบริหาร ผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการทำงาน การมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ชี้แนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิธีนี้ประสบความสำเร็จ

3. การเรียนรู้จากห้องเรียน เป็นการฝึกอบรมที่อาจทำในหน่วยงาน (In-house) หรือผ่านสถาบันการศึกษาภายนอก หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร เป็นการภายในและเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับความต้องการทางธุรกิจขององค์กร

4. การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) จากการทำไปเรียนรู้เยี่ยมชม การปฏิบัติงานขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานของตน เพื่อหามาตรฐานและแนวปรับปรุงการทำงานการบริหารของตนเป็นแนวทางพัฒนา และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร

Vicere (2002) ที่ได้นำเสนอแนวทางเชิงบูรณาการในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการที่เหมาะสม มีการเลือกผู้ออกแบบโครงการ มีการประเมินผลโครงการ รวมทั้งบูรณาการกับระบบทรัพยากร และประเมินผลโดยภาพรวมได้ ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำของ Vicere นี้มีผู้นำไปศึกษามากมาย โดย Vicere ได้เสนอแนะแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ไว้หลายด้าน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาที่ผสมผสานจากประสบการณ์ การจัดประชุม การฝึกอบรม การศึกษา และรูปแบบต่าง ๆ ของการพัฒนา โดยไม่อาศัยแต่การเรียนในห้องเท่านั้น มุ่งให้ประโยชน์ไม่เพียงแต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้นแต่ต้องเอื้อต่อทีมงานและองค์กร กระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้ ทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ และองค์ความรู้โดยรวมขององค์กรในรูปทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทีมผู้นำในทุกระดับชั้นขององค์กร

Dubrin (2010) ได้เสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบผลสำเร็จไว้ 3 แนวคิด ได้แก่

1. การพัฒนาโดยใช้การตระหนักรู้ด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเอง

(Development through self-awareness and self-discipline) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Leadership development through self-awareness) กลไกพื้นฐาน (Mechanism underlying) ในการ

พัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุด คือ ความตระหนักรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการรู้ตนเองเป็นอย่างดีจะเป็นกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีวินัยในตนเอง (Leadership development through self-discipline) การมีวินัยในตนเองถือเป็นบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมตนเอง

อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง ดังนั้น การตระหนักรู้ด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาหรือก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

2. การพัฒนาโดยการศึกษาประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา

(Development through education, experience and mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้กระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่

2.1 การศึกษา (Education) ผู้นำที่อยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่

สติปัญญาในระดับสูง มีความรู้ดี ซึ่งจะรวบรวมความรู้มาจากอาชีพที่เขาทำ ความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอนจากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาด้วยตนเองจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2.2 ประสบการณ์ (Experience) การทำงานในอดีตยังคงบทบาทสำคัญ

ในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาที่ดีที่สุดของผู้นำคือความล้มเหลว “The best development of a leader is failed”

2.3 การให้คำปรึกษา (mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามี

ประสบการณ์มากกว่าจะช่วยเหลือพนักงานที่มีอาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์อีกประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้โดยการสอนเป็นกรณีพิเศษ (Tutoring) การสอนงาน (Coaching) การให้คำแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional support) ซึ่งแบ่งเป็นการให้คำปรึกษาอย่างเป็น

ทางการและไม่เป็นทางการ (Informal versus formal mentoring) การให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันได้ (Compatibility) หรือเป็นการเริ่มต้นระหว่างคนสองคน (Spark between two personalities) ในขณะที่การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการมักจะใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership development Programs) กลุ่มผู้ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งโปรแกรมนี้โดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal growth) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy formulation) อิทธิพล (Influence) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) และการบริหารจัดการ (Diversity management) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การวางแผนการจตุตงค์การ การควบคุม และการนำ

จกสนี ชุตินาเทวินทร์ (2544) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งกล่าวถึงข้อดี ข้อพิงระวัง และข้อแนะนำของวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการอบรมอย่างมีส่วนร่วมมีทั้งหมด 11 เทคนิคดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing)

วิธีการบรรยายเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมน้อยที่สุดแต่ก็จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม ในบางช่วงบางเวลาที่ต้องการเนื้อหาทางวิชาการ เช่น ช่วงที่จะต้องมีการป้จจ้ยนำเข้าทางวิชาการ (Technical Input) วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรบรรยาย (Resource Person) ก็จะเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาทางวิชาการ ให้แนวคิดหรือทฤษฎี หรือข้อมูลเท็จจริงต่าง ๆ ที่โดยปกติวิทยากรจะเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้า การบรรยายเป็นการสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication) ผู้บรรยายอาจใช้สื่อทางการศึกษาต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย ผู้เข้าอบรมอาจมีส่วนร่วมได้บ้าง เมื่อสิ้นสุดการบรรยาย เช่น การถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน หรือการแสดงความคิดเห็นการอภิปรายในมุมมองของผู้เข้าอบรม เป็นต้น การบรรยายในการอบรมแบบมีส่วนร่วมไม่ควรจะใช้เวลานานเกินไป ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 30-60 นาที

2. การระดมสมอง (Brainstorming)

การระดมสมองเป็นการระดมแนวความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้าอบรม หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่าง ๆ ไว้ทั้งหมดโดยไม่ตัดสินว่าความคิดของใครผิดหรือถูก แต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้เห็นชัดเจน การระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุดและสามารถ

ดึงเอาประสบการณ์ของผู้อบรมมาใช้ได้ในทันทีทันใด

3. การสนทนาวงกลม มีรูปแบบคล้ายกับการอภิปรายโต๊ะกลม โดยการจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนาหนึ่งเป็นวงกลม (นั่งบนพื้น) เพื่อแสดงทัศนะต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจจะเป็นการแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การพูดจะถูกจัดให้เป็นระเบียบโดยอัตโนมัติโดยใช้ลูกหินขนาดเหมาะสมมือ ผิวเรียบ รูปทรงกลมหรือรูปทรงไข่ เป็นเสมือนอุปกรณ์ในการควบคุมการพูด วิทยากรจะเป็นผู้เปิดประเด็นก่อน โดยการกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา จากนั้นส่งต่อลูกหินให้ผู้เข้าอบรมที่นั่งถัดไป (ทางซ้ายมือหรือขวามือก็ได้ตามถนัด) ผู้ที่พูดได้คือที่มีลูกหินอยู่ในมือเท่านั้น ส่วนผู้อื่นเป็นผู้ฟังที่ดี วิทยากรอาจจะมีการถามคำถามเพิ่มเติมเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ชัดเจนและชี้แนะผู้เข้าอบรมไปในแนวทางที่ถูกต้อง การสนทนาวงกลม เป็นที่นิยมกันมาก โดยเฉพาะในวงการศึกษาในประเทศแคนาดา ทั้งนี้เพราะสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นวิธีการที่ดีความสนใจและการมีส่วนร่วมที่ดีขณะเดียวกัน ผู้พูดก็มีความมั่นใจที่จะพูด เมื่อคนที่หนึ่งพูดเสร็จก็เวียนหินให้คนถัดไปได้พูดบ้างตามลำดับ จนครบทุกคน

4. การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study Analysis)

การวิเคราะห์กรณีศึกษาเป็นการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จากกรณีใดกรณีหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ที่เป็นจริงหรือเสมือนจริง โดยยกเอามาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์ วิจัย หรือหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน กรณีศึกษาอาจจะเป็นคำพูด เป็นข้อเขียน เป็นวิดีโอ หรือเป็นรูปแบบอื่น ๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ดีมาก โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาความคิดในเชิงวิจารณ์ของผู้เข้าอบรม รวมทั้งการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

5. เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Technique)

วิธีการตั้งคำถาม ถือเป็นเทคนิคในการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง วิทยากรสามารถตั้งคำถามได้หลากหลายเพื่อทดสอบการเรียนรู้ และเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่วยเปิดประเด็นอภิปราย เทคนิคของการตั้งคำถามจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ถึงลักษณะต่าง ๆ ของการถามการคิดวิเคราะห์ การค้นพบ การถกคิด และการแก้ปัญหา

6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การแสดงบทบาทสมมติเป็นการแสดงเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ที่สมมติขึ้นบนพื้นฐานความเป็นจริง เป็นเรื่องจริง หรือสามารถเกิดขึ้นได้จริง ปกติการแสดงบทบาทสมมติ วิทยากรจะแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้สะท้อนถึงปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสะท้อนภาพของเหตุการณ์หนึ่ง ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการแสดงเท่าที่จะหาได้ซึ่งเป็นแบบง่าย ๆ เน้นความสนุกสนาน สลับเปลี่ยนในการเตรียมการ ส่วนใหญ่เป็นการประยุกต์ใช้ของที่มีอยู่แล้วรอบตัว วิทยากรมีเวลาให้ไม่มีการเตรียมการในแต่ละกลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่สมาชิกในกลุ่มก็จะมีการประชุมเพื่อแบ่งบทบาทหน้าที่กัน

มีการซักซ้อมกันพอสมควร และแต่ละกลุ่มออกมาแสดงโดยใช้เวลาในการแสดงไม่มากนักเช่นกัน วิทยากรรวมทั้งผู้เข้าอบรม จะเป็นผู้สังเกตการณ์ในขณะที่แสดงบทบาทสมมติและวิเคราะห์ว่าเกิดอะไรขึ้น การแสดงสื่อความหมายอย่างไร การแสดงบทบาทสมมติจะช่วยให้ฝึกทักษะในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเข้าใจกัน เป็นการกระตุ้นสำนึกภายในรวมทั้งการหยั่งรู้ของผู้เข้าอบรม ให้มาสู่พฤติกรรมภายนอก อันเป็นการพัฒนาศักยภาพในการแสดงออกของผู้เข้าอบรม

7. กลุ่มทำงาน (Working Group)

กลุ่มทำงานเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของการฝึกการทำงานร่วมกัน อันจะหมายรวมถึงการฝึกภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผน การคิด และเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม วิทยากรจะแบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่มทำงาน กลุ่มละประมาณ 3-8 คน เพื่อให้ทำงานร่วมกันเฉพาะกิจ เฉพาะเรื่อง ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประยุกต์การเรียนรู้ในการทำงาน ในการแก้ไขปัญหา หรือในการหาข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่ง

8. การดูงานภาคสนาม (Field Visit)

การดูงานภาคสนาม เป็นเทคนิคหนึ่งในการศึกษาที่ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้จากการเห็นของจริง ในพื้นที่ทางการปฏิบัติงานจริง ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้เกิดผลดีขึ้น ดังสุภาษิตที่ว่า “สิบปากว่า ไม่เท่าตาเห็น” ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาที่ได้เคยวิจัยเอาไว้ว่าการได้เห็นด้วยตาจะสามารถทำให้สามารถจดจำเอาไว้ได้ถึง ร้อยละ 81 การดูงานภาคสนาม หากมีผู้เข้าอบรมจำนวนมาก หรือพื้นที่ในการดูงานคับแคบ วิทยากรอาจจะแยกผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยได้ 2-3 กลุ่ม เพื่อให้แต่ละกลุ่มได้สังเกตการณ์ใกล้ชิดมีโอกาสดูซักถามข้อสงสัยโดยละเอียด เจาะจงตรงประเด็นตามความสนใจของแต่ละคน

จากที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่นักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ สามารถสรุปองค์ประกอบของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 6 องค์ประกอบ 1) การฝึกอบรม 2) การจัดประชุม 3) การบรรยาย 4) การวิเคราะห์ตัวอย่าง 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 7) การดูงานภาคสนาม

โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของโปรแกรม

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง การสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่

ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

Charney and Conway (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง การสร้างรูปแบบที่เป็นไปได้ โดยมีการคาดการณ์ว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ประเมินจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ปริญญา มีสุข (2552) ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือเป้าหมายให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้ อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ชาวเหลือง (2554) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้ อย่างเป็นระบบระเบียบ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์ จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรมตามแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง ชุดของวิธีการที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม วิธีดำเนินกิจกรรม การวัดและประเมินผล ซึ่งถูกออกแบบให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้กล่าวถึงโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วมของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผลโปรแกรม

Kanaya et al (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูพบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบของโปรแกรมและองค์ประกอบของบุคคล องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) รูปแบบ 2) ระยะเวลา 3) การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน 4) การเรียนรู้เชิงรุก 5) การเรียนรู้ที่เนื้อหาความรู้ 6) มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม

3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development)

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)

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

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

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

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 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

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม

จริง

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการ เป็นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของ ผู้เข้าร่วมโปรแกรม 2) ขั้นตอนการออกแบบโปรแกรม เป็นขั้นตอนการออกแบบโปรแกรมให้ผู้เข้าร่วม โปรแกรม โดยใช้องค์ประกอบของโปรแกรมเป็นหลักในการออกแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผลโปรแกรม 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม เป็น ขั้นตอนการประเมินผลที่ได้จากการใช้โปรแกรม

โดยสรุปข้อมูลทั้งหมดแล้ว สามารถสรุปรวมได้ว่าโปรแกรม ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบ ของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และ ความต้องการจำเป็น 2) ขั้นตอนการออกแบบโปรแกรม 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม

การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI)

1. การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) คือ กระบวนการรวบรวม สารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550); (Ferdous and Razzak, 2012); (International Mine Action Standards (IMAS), 2005) คำถามหลักคือ ปัจจุบัน เราเป็นอย่างไร สิ่งที่เราต้องการเป็น และเราจะทำให้ถึงสิ่งที่ต้องการอย่างไร (Erdogen, 2010) วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดนี้ เพื่อให้เราทราบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เราจะแก้ไขปัญหา ใด ๆ และจะเตรียมการวางแผนสำหรับโปรแกรม/โครงการใหม่อย่างไร (International Mine Action Standards (IMAS), 2005) ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินเพราะการประเมินความ ต้องการจำเป็นนั้น ต้องทำการวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การระบุ ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างนี้ จึงทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความ แตกต่างจากการประเมินอื่น ๆ (Hauer and Quill, 2011) ทั้งนี้การดำเนินงานขั้นแรกที่สำคัญ คือ การวางแผนและการระบุประเด็นต่าง ๆ (International Mine Action Standards (IMAS), 2005);

(สุวิมล ว่องวานิช, 2550) กล่าวว่ากระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เป็นการการระบุปัญหาที่พบว่าจะประเมินเรื่องใดเพื่อวัตถุประสงค์ใด กลุ่มใดบ้างที่มีความเสี่ยง ปัจจัยช่วยเหลือมีอะไรบ้าง การตอบสนองต่อการช่วยเหลือเป็นอย่างไร แหล่งทรัพยากรและศักยภาพของปัจจัยช่วยเหลือ เช่น ชุมชน รัฐบาล เป็นอย่างไรบ้าง โดยการออกแบบเก็บข้อมูลจะใช้วิธีใด ใช้กลยุทธ์ใดดำเนินการโดยควรมีการสำรวจงบประมาณ เวลา และตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่ ทบทวนสารสนเทศที่มีและสร้างคำถามการประเมิน พิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลกระทบต่อการตอบและพิจารณาว่า ใครจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (International Mine Action Standards (IMAS), 2005); (Hauer and Quill, 2011) เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีหลากหลาย โดยจะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ดังนี้

1.1 การประเมินตนเอง การสะท้อนตนเองต่อเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการ อาจใช้วิธีการออดิโอหรือแฟ้มสะสมผลงาน

1.2 การสัมภาษณ์เหมาะสมกับข้อมูลเชิงลึกแต่ต้องใช้เวลามาก อาจใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าหรือทางโทรศัพท์

1.3 การสำรวจที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ค่อนข้างมาก

1.4 การสนทนากลุ่ม เหมาะกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้บุคคลผู้ที่มีส่วนร่วม 8-10 คน มาประชุมอภิปรายกัน ประโยชน์ของการสนทนากลุ่มคือ การสร้างความคิดใหม่

1.5 การใช้บุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักในองค์กรอาจใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์

1.6 การระดมสมองในการร่วมระบุปัญหาและแก้ไข้ปัญหา ทั้งนี้หากจะประเมินความต้องการจำเป็นของบุคคลอาจใช้เทคนิคการประเมินตนเอง การสะท้อนตนเอง

1.7 การใช้แบบสอบถาม สามารถทำได้ทั้งทางไปรษณีย์และทางโทรศัพท์ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงตามการรับรู้หรือความรู้สึก

1.8 การสังเกต จะมีการใช้น้อยกว่าการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามเพราะต้องใช้เวลา มีความซับซ้อนในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ

ที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เทคนิคการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายคือ PNI modified โดยในวงการการศึกษา มีงานวิจัยมากมายที่ใช้เทคนิคนี้มาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยวิธี PNI

modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดยสูตร PNI เดิม คือ $(I-D) \times I$ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ ควรจะเป็นลบค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง คูณด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง แต่สูตร (PNI) แบบปรับปรุง หรือ PNI modified เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สูตร PNImodified = $(I-D) / D$

3. การกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) การกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

4. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ มีกระบวนการดำเนินงาน

3 ขั้นตอน คือ

4.1 การระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification)

4.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs analysis)

4.3 การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs

solution)

5. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2546) ได้กล่าวสรุปขั้นตอนการประเมิน

ความต้องการจำเป็นไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการ

จำเป็น

3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือ

ประเด็นที่ต้องการประเมิน

4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน

ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการ

เก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการ
จำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการ
จำเป็นต่าง ๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data gathering) ประกอบด้วย
ขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. สรุปลักษณะใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการ
ประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบ
ความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก
4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไข
ตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมิน
ความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้
(Utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น
เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference
analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi component data analysis) การกำหนดดัชนีความ
ต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted needs index)
2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัด
เรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียไปในการทำการ
ประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป
4. ประเมินผล ของการประเมินความต้องการจำเป็น
5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการการประเมินความต้องการ
จำเป็นไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น

3. กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

3.3 การกำหนดเครื่องมือการเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การจัดทำรายงาน

3.6 การใช้ผลประเมิน

6. ประเภทของวิธีการใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้แบ่งประเภทประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมมาน ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยทุติยมาน เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ทุติยมาน กลุ่มที่สาม เป็นการวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยเพื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็น (Meta Evaluation of Needs Assessment Research) ที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของแต่ละวิธี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การสำรวจ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้วจึงทำการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง หรือนิยามการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2. การใช้แบบสอบถามวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้างและลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือระดับองค์กร

3. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ คือการคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งนิยมใช้เป็น เครื่องมือวัดผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ เช่น เกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัว เจตคติ ความสนใจ รวมทั้งคุณลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติ การใช้การ สัมภาษณ์เพื่อวัดความสามารถในด้านความรู้ ความคิดทางสติปัญญา ก็สามารถใช้ได้ แต่ต้องระมัดระวัง ในกรณีที่ถูกสัมภาษณ์มีหลายคนและใช้คำถามคนละชนิดคนละเรื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่อง การเปรียบเทียบคะแนน

การสนทนากลุ่ม Focus Group

1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม Focus Group

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่าง ผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถาม หลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้อง ประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อ ต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและ กันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการ รวบรวมข้อมูล ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (individual interview) กล่าวคือ นักวิจัย สามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกัน นักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

วรรณิ แกมเกตุ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบ เจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา โต้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่าง กว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็น สำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมสนทนาโต้ตอบ พูดคุยกัน อย่างสนิทสนม แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตาม วัตถุประสงค์ โดยการผสมผสานเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์ รายบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลมาในเชิงเหตุผล

2. องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) ไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)

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

2. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator / Facilitator)

- 2.1 สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง
- 2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม
- 2.3 ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล
- 2.4 ควบคุมประเด็น และ จังหวะของการสนทนา และ เวลา
- 2.5 ทำตัวเสมือน ผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้

แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

- 2.6 ยืดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ
- 2.7 ระมัดระวังน้ำเสียง และ ท่าที
- 2.8 สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา

3. ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker/ Recorder)

3.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้ เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และ การสังเกตพฤติกรรม

3.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยา)

- 3.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
- 3.4 ข้อควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย

4. ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker)

จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อม จัดสถานที่และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และ เปลี่ยนเทปขณะที่ทำการสนทนา อำนวยความสะดวกแก่ ผู้ดำเนินการสนทนา และ ผู้จัดบันทึก ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนาพร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป

5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide)

เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวิจัยควรมีประมาณ 6 – 10 คำถาม เป็นคำถามปลายเปิด เช่น “คุณคิดอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณ” “คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ...” “คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับ...มาอย่างไร”

6. อุปกรณ์สนาม (Field Instruments)

เครื่องบันทึกเสียง และ อุปกรณ์ ควรมีสำรองเพื่อป้องกันการผิดพลาด สมุด บันทึก และ ดินสอ

7. แบบฟอร์มคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา (Screening Form)

ต้องคัดเลือกให้ได้ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) หรือ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส

8. สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment & Snack)

9. ของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา (Remuneration)

10. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม สามารถนำมาใช้ใน ช่วงเริ่มต้นระหว่าง การวิจัย เพื่อประเมินกิจกรรม หรือพัฒนา กิจกรรมการดำเนินการวิจัย หรือหลังการวิจัยที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นสมบูรณ์ มีนักวิจัย หลายท่านให้คำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

ชาย โปธิสิตา (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่มมีขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรม อยู่ 9 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ถ้ามีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่ง ก็อาจจะมี ความจำเป็นที่จะต้องปรับกิจกรรมในขั้นตอนอื่นตามไปด้วย ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายผล
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการวิจัย
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ

6. จัดการสนทนากลุ่ม

7. จัดระเบียบข้อมูล

8. วิเคราะห์ข้อมูล

9. เขียนรายงาน

นางนภัส คู่วรัญญ์ เทียงกมล (2551) ได้สรุปขั้นตอน การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. การเตรียมการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Preparing for session)

1.1 ระบุวัตถุประสงค์

1.2 พัฒนาคำถามที่เหมาะสมประมาณ 6 คำถาม อย่างระมัดระวัง

1.3 วางแผนการประชุม

2. การพัฒนาคำถาม พัฒนาประมาณ 5-6 คำถาม (Developing Question)

3. การวางแผนการประชุม ประกอบด้วย (Planning the session)

3.1 การจัดตารางวางแผนการประชุม

3.2 เตรียมอาหารว่าง ดำเนินการประชุม

3.3 ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นโดยคำนึงถึงกฎ

พื้นฐาน (Ground Rules) คือ รักษาการเน้นประเด็นที่ต้องการ รักษาแรงขับเคลื่อนมุ่งสู่ประเด็นที่ต้องการ ทำให้เข้าใจคำถามตรงประเด็นที่ตั้งไว้

3.4 ระเบียบวาระการประชุม

3.5 จำนวนสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสม

3.6 วางแผนบันทึกการประชุม

4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการประชุม (Facilitating the session)

4.1 เป้าหมายหลักของการอำนวยความสะดวก

4.2 แนะนำผู้ดำเนินการประชุม

4.3 อธิบายวิธีการที่จะใช้ในการบันทึกการประชุม

4.4 ดำเนินการตามวาระการประชุม

4.5 ข้อควรระมัดระวังในการใช้คำถามก่อนที่จะกล่าวและเคารพการประชุม

4.6 การสรุปประเด็นอภิปรายต้องชัดเจนและสมาชิกแก้ไขเพิ่มเติมได้

4.7 สมาชิกในกลุ่มการประชุมต้องเคารพในศักดิ์ศรี ความคิดเห็นสมาชิกอื่น

5. สิ่งที่ต้องดำเนินการหลังการสนทนากลุ่ม

5.1 ตรวจสอบการบันทึกเทป (ถ้ามี)

5.2 จัดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อความกระจ่างชัด

5.3 เขียนการสังเกตที่ได้ระหว่างการประชุม

รัชนี บัณฑิต (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย งานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะใช้การสนทนากลุ่มดำเนินการวิจัยนั้น ก็จะเป็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของสภาพการณ์ ที่มีใช้หาคำตอบได้ในเชิงตัวเลขปริมาณต่าง ๆ หรือปัญหาที่ต้องการ คำตอบในเชิงถูกหรือผิด แต่ควรเป็นปัญหาที่ต้องการความคิดเห็นอย่างหลากหลายที่ยังไม่มีข้อสรุปมาก่อน

2. สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา การสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาจะต้องจัดทำขึ้นให้สอดคล้อง กับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัย

3. กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างควรเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย

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

5. ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา ควรแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการสนทนากลุ่มครั้งนี้ รวมถึงอธิบายถึงลักษณะ การพูดคุย และขออนุญาตบันทึกเทปหรือวีดิโอการสนทนาตามความจำเป็น ต่อจากนั้นก็เริ่มดำเนินการ สนทนา จนถึงสิ้นสุดกระบวนการ นักวิจัยอาจมอบสิ่งของหรือเงินค่าตอบแทนให้แก่การเสียสละเวลาของผู้ร่วมสนทนาตามความเหมาะสม

6. ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้ การสนทนากลุ่มควรถอดเทปการสนทนาโดยเร็ว เพราะนักวิจัยยังสามารถจดจำคำพูดและอากัปกริยาของผู้พูดแต่ละคนได้เป็นอย่างดี แล้วจึงนำข้อมูลคำพูดและส่วนที่เป็นบันทึก แทรกเกี่ยวกับพฤติกรรมและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไปทำการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา

7. เขียนรายงานวิจัย การเขียนรายงานวิจัยเป็นการนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัด รูปเล่มนำเสนอตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมา ปัญหาของการวิจัย จนกระทั่งการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

1. ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม

2. ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ
 3. ใช้ในการกำหนดคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในแบบสอบถาม
 4. ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 5. ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ
5. ข้อดีของการสนทนากลุ่ม
1. ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวนหลายคนได้ในระยะเวลาสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
 2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
 3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามต้องการ สามารถใช้เสริมกับการวิจัยแบบอื่นก็ได้
 4. ข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความหลากหลายของข้อมูล
 5. ข้อมูลการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งทำให้ได้ประเด็นคำถามใหม่ ๆ หรือสมมติฐานใหม่ ๆ เพื่อการค้นคว้าศึกษาต่อ
6. ปฏิกริยาของผู้ร่วมวงสนทนาต่อประเด็นที่สนทนา และต่อกันและกัน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมของผู้เข้าร่วมวงสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน
 7. บรรยากาศเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่าง มีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียด
 8. ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสนทนาตามไปด้วย คอยควบคุมเกม และสร้างบรรยากาศให้ราบรื่นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้
6. ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม
1. ผู้ดำเนินการสนทนาที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างถูกต้อง จะทำให้การดำเนินกลุ่มไม่ราบรื่น
 2. แนวทางการสนทนากลุ่มที่เรียบเรียงไม่ดี ไม่มีลำดับ มีความซับซ้อน จะทำให้การสนทนาทวน สับสน ในที่สุดผู้ร่วมสนทนาจึงจะคร้านที่จะออกความคิดเห็น
 3. ผู้ร่วมวงสนทนาไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกัน หรือวัฒนธรรมเดียวกัน และสามารถชมกันได้ การสนทนาจึงจะไม่ราบรื่น บรรยากาศกลุ่มเสีย หรือมีคนไม่พูดมากขึ้น
 4. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มไม่สามารถให้ภาพพฤติกรรมจริง ซึ่งได้จากการสังเกต เพราะสิ่งที่คิดหรือพูดออกมาอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำ

5. ข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาดำเนินชีวิตอยู่ได้ ใช้อธิบายได้เฉพาะกับบริบทของกลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น
6. ไม่เหมาะที่จะใช้ในหัวข้อสนทนาที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาก ๆ
7. การสร้างแนวคำถาม จะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่วกวน โดยอาจจะเรียงลำดับตามประเภทของประเด็นตามความยากง่ายหรือตามลำดับความตรงไปตรงมาและซับซ้อนของเหตุผล ดังนั้นควรจะต้องมีการทดสอบ (Pretest)
8. การคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมวงสนทนา จะต้องได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่เหมือนกัน (Homogeneous) ไม่ข้ามซึ่งกันและกัน (รัตนะ บัวสนธิ, 2551)

บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นตาม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้มีหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ขึ้น เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ดังนั้นผลจากคำสั่งดังกล่าว จึงทำให้โรงเรียนเอกชนซึ่งเดิมนั้นอยู่ในการดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เปลี่ยนสังกัดมาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนเอกชนในสังกัดทั้งสิ้น 35 โรงเรียน

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรชั้นนำ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ค่านิยม (Value)

Spirit : จิตบริการ

Smart : บุคลิกภาพ / ความรอบรู้

Standard : รวดเร็ว ถูกต้อง เทียบธรรม ตรวจสอบได้

3. พันธกิจ (Mission)

3.1 พัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ให้เป็นองค์กรชั้นนำ มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

3.2 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงในชีวิต และความยั่งยืนขององค์กร

3.4 จัดทำมาตรฐานและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

3.5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.7 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน

3.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์ และยุทธศาสตร์ชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิมล จันท์แก้ว (2555) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1) รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบ การพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ พัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีมผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิด สร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอน' และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการ

ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เทพินทร์ จารุศุกร (2555) ได้ศึกษา แนวทางและวิธีในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า ก่อนการพัฒนา สภาพการทำงานของครู ไม่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน บางคนขาดความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ไม่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ขาดประสิทธิภาพ หลังการพัฒนา พบว่า สมาชิกทีมงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันมากขึ้น รุบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมงานใกล้ชิดแน่นแฟ้นมากขึ้น โดยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีการกำหนดภาระงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันทำให้ การปฏิบัติงานของโรงเรียนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มากขึ้น และสามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมงาน 3) ครู มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้หลักความยืดหยุ่น ความเห็นพ้องต้องกัน คำนึงถึงผลของงานที่ สร้างความภาคภูมิใจต่อทีมงาน 4) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกทีมงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

นันทภา ปัญญารัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อศึกษา (1) พัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย (2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษา และ (3) เพื่อศึกษา ปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษาไปใช้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่ แม่ชีสังกัด สถาบันแม่ชีไทย จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติที่ทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย (1) การกำหนดพื้นฐานสำหรับโปรแกรม (2) การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้บริการ (3) การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ (4) การกำหนดแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุน (5) การสร้างแผนการเรียนรู้ (6) โปรแกรมการปฏิบัติงาน (7) ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร (8) การรายงานค่าของโปรแกรมและองค์ประกอบของการเรียนรู้ หลักการ เรียนรู้ผ่านฐาน ภายใจ ความคิด และหลักการเป็นผู้สอน ได้แก่ การรับฟังด้วยใจอย่างลึกซึ้ง กระบวนการคิดในการ วางแผน การจับประเด็น การสื่อสารที่เข้าใจง่าย การตั้งคำถามเชื่อมโยง และการสรุปบทเรียน (2) กลุ่มทดลอง ที่เข้าร่วมโปรแกรมไม่มีความแตกต่างกันทั้งก่อนและหลังเข้าร่วม

โปรแกรม และ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ (1) การกำหนดความใกล้เคียงของอายุพรรษาของแม่ชี (2) ความเข้าใจในหลักสูตร พื้นฐานของผู้สอน (3) เนื้อหาและการนำไปใช้ได้จริง (4) การคิดวิเคราะห์ที่กิจกรรมการเรียนรู้ (5) ความเหมาะสมด้านระยะเวลา และ (6) การจัดกิจกรรมในวัดหรือสถานปฏิบัติธรรม และเงื่อนไขในการนำไปใช้ ได้แก่ การลำดับความ ยากง่ายเชิงเนื้อหา และ การพัฒนากิจกรรมเพื่อมุ่งการพัฒนาความสามารถด้านการแสดงออกและการนำเสนอ ความคิดเชิงรูปธรรม

สุเทพ แก่งสันเทียะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร, การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งหมด จำนวน 415 แห่ง จัดสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Area or Cluster Sampling) โดยจำแนกเป็นกลุ่มภูมิภาค 4 ภูมิภาค ได้กลุ่มสถานศึกษาตัวอย่าง 212 แห่ง สุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) และเจาะจง จากบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ จำนวน 698 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตรวจสอบโปรแกรมจากสถานศึกษา 3 แห่ง จากผู้เชี่ยวชาญ 6 คน และใช้สถานศึกษาทดลอง ภาคสนามจำนวน 1 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา และต้องการการพัฒนาตนเอง 2. โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของโปรแกรมและโครงการ ผลที่คาดหวัง กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ ตัวบ่งชี้แสดงเวลา ปริมาณและคุณภาพ แหล่งข้อมูลและเงื่อนไขที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3. ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาในภาคสนาม พบว่า บุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาตนเอง จนเกิดทักษะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและนักเรียน

หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา (2556) ได้ศึกษาโมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบของผู้เรียน พบว่า 1) โมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณและความรับผิดชอบของผู้เรียน พบว่า สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สถานการณ์ปัญหา (2) ศูนย์ข้อมูลเพิ่มพูนปัญญา (3) ศูนย์ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (4) ศูนย์ส่งเสริมความรับผิดชอบ (5) ศูนย์กลางการให้คำปรึกษา

(6) ชุมชนแห่งการช่วยเหลือ (7) ชุมชนแห่งความร่วมมือ (8) ศูนย์ปฏิบัติ การเครื่องมือทางปัญญา และ(9) ศูนย์สร้างประสบการณ์ จากกรณีใกล้เคียง 2) ความคิดเห็นของผู้เรียนในการศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องในทุกด้านว่า ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบและด้านคุณลักษณะของ สื่อมัลติมีเดีย ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีวิจารณญาณและมีความรับผิดชอบ

สมชาย เทพแสง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำ สมัยใหม่ (LEARNING LEADERSHIP: MODERN LEADERSHIP MODEL) องค์การที่ประสบผลสำเร็จ ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน กุญแจสำคัญของผู้นำได้แก่ความมีชื่อเสียง การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นผู้เปลี่ยนแปลง เน้นการบริการ เป็นผู้นำเทคโนโลยี ที่สำคัญมุ่งมั่นและเน้น การเรียนรู้ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้ มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จะเน้นการ ทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนา งานอยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมี อารมณ์ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ใช้การสร้าง แรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ เพื่อนำโรงเรียนไปสู่ คุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้นำจะมีการพัฒนาตนเองด้วย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้มีการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เน้นการทำงานเป็นทีม และสร้าง ความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด โดยสรุปภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะและ พฤติกรรมทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจ

พัชรี ชำนาญศิลป์ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขต ภาคเหนือตอนล่าง มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีจำนวน 10 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านความชำนาญมีจำนวน 10 ตัวแปร 3) องค์ประกอบด้าน มนุษยสัมพันธ์ มีจำนวน 10 ตัวแปร 4) องค์ประกอบด้านคุณธรรม มี จำนวน 10 ตัวแปร 2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร วิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มี

ความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีประสบการณ์ มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจจดทน ให้ความช่วยเหลือมองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลาง กระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผล รอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท 4 3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัย การอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (จักขูมา) ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ 2) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิรูโร) ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจจดทน 3) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปโน) ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น 4) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท 4) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์สุจริต สร้างความศรัทธาเชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมินผล

ตาลจิต วิเศษศรี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ และ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 16 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินความพึงพอใจ และชุดฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความศรัทธาหรือการมีความเอื้อเพื่อ ยึดถือความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และศีลธรรม 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการ ชุดฝึก และการติดตามและประเมินผล และ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดัชนีประสิทธิผล 0.86 ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษา สูงกว่าก่อนร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมร สีเนหะ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านสำโรงห้วยนาโนนจันทร์หอม อำเภอภูกระดึง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สามารถพัฒนาบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการทั้ง 5 ขั้นตอน ได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ศึกษาค้นคว้า โดยพบว่าบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างถูกต้อง ผู้ศึกษาค้นคว้าและบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมปรึกษาหารือ และมีมติให้ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้วยกิจกรรมการนิเทศภายใน นำไปสู่การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ทั้ง 5 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) การกำหนดหัวข้อ/หน่วยการเรียนรู้ 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดขอบเขตของเนื้อหา 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดและ 5) การประเมินการเรียนรู้ให้ครอบคลุม ได้ดีเพิ่มมากขึ้น มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจในการสอนอย่างเต็มที่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความพอใจ และชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพราะได้ปฏิบัติจากของจริง ได้แสดงความคิดเห็น มีความสนุกสนานในการเรียนรู้ และมีสื่อการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มทุกคนมีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก หลังจากผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้ศึกษาค้นคว้าและบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน สามารถเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการได้ และมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี

พิทักษ์ณา วงศาโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 11 – 20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท สำหรับระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบกที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย

พหุคูณ (Multiple Regressions) พบว่า ตัวแปรด้านทัศนคติของผู้บริหาร และด้านหลักธรรมาธิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบกให้ความสำคัญกับทัศนคติและการทำงานบนหลักธรรมาธิบาลของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้พิจารณาการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่พึงประสงค์จากคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

นางลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาลักษณะและพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 3) เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 4) เพื่อทดลองการพัฒนาครูด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยได้กำหนด วิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูในสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ 1) จากเอกสารงานวิจัย และ 2) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสอนดีจำนวน 100 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ ตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันคู่มือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ระยะที่ 3 การทดลองใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ โดยเลือกครูสอนดี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการพัฒนาจำนวน 30 คน โดยการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1. องค์ประกอบการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 2. ลักษณะและพฤติกรรมครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูพบว่า ลักษณะและพฤติกรรมครู เฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูแสดงออกกับผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับความเป็นครู ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) 3. สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู คู่มือประกอบด้วย ความเป็นมา จุดประสงค์ เนื้อหา

หลักสูตร ระยะเวลาใน การพัฒนา ตารางพัฒนาตามหลักสูตร หลักสูตรการพัฒนาครู วิธีการพัฒนา สื่อและนวัตกรรม การพัฒนา การประเมินผลการพัฒนาโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ ให้การยืนยันความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ 4. พัฒนาคู่มือผู้นำด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 3 ระยะ การดำเนินการ ในชั้นกระบวนการแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อ รองรับการประเมิน สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบการประชุม ปฏิบัติการ ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมครูในสถานศึกษา และพบว่า หลังการประชุมปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยของประเมินครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะ ประจำสายงานด้านภาวะ ผู้นำครูสูงกว่าก่อนการเข้าประชุมปฏิบัติการ

เนติลักษณ์ สีสัตย์ชื่อ (2559) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ เรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) ผลการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษามีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้มาก 2) ความสามารถของครู ระดับมัธยมศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และครูมีความสามารถเกี่ยวกับการใช้งานของเทคโนโลยีสารสนเทศมาก 3) การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมี การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนมาก

สุภาภรณ์ บัณฑิต (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่า 1) สภาพการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์อยู่ ในระดับน้อย ปัญหาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และมี ความต้องการในการฝึกอบรมร้อยละ 97.20 โดยมีความต้องการในด้านความรู้พื้นฐานในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ เทคนิควิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิด สร้างสรรค์ การวัดและประเมินผลความคิดสร้างสรรค์ การจัดทำแผนจัดประสบการณ์ 2) ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพในภาพรวมในระดับมาก ขึ้นไป 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติต่อการจัด ประสบการณ์ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

อัสมา พาริลที (2559) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีการจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สูงสุด ได้แก่ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหาร และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านกายภาพต่ำสุด 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้ 2.1) ควรมีห้องปฏิบัติการ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดที่มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมใช้ได้จริง เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และสะดวกต่อการใช้บริการ 2.2) ปัญหาด้านวิชาการ โรงเรียนขาดสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เหมาะสม ขาดการพัฒนาด้านสื่อการสอนประเภทชุดการสอนและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางแก้ไข โรงเรียนควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ควรเพิ่มสื่อที่เหมาะสมทันสมัยมีความหลากหลาย ควรจัดให้มีสนาม BBL ในโรงเรียนที่ ครบวงจรทุกฐานการเรียนรู้ ควรให้ครู และบุคลากร ได้จัดทำสื่อการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ควรมีการเพิ่มการชี้แจงแนะนำที่ดีในการทำสื่อ 3) ปัญหาด้านการบริหาร โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางแก้ไขโรงเรียนควรรหาแหล่งสนับสนุนด้านงบประมาณและควรมี การจัดสรรงบประมาณมาส่งเสริมทางด้านแหล่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย

บุรดา ทรงบุญศาสตร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 346 คน โดยเลือกแบบสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มตอบแบบสอบถามและกลุ่มสัมภาษณ์โฟกัสกรุป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการทำงานเป็นทีม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กนกอร สมปราษฎ์ (2560ข) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลวิจัย พบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี (5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง (10) การวิจัยและพัฒนา 2. เจ็อนไขเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ภูมิหลังส่วนบุคคล แรงบันดาลใจ การเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ขอคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรม แรงขับของสังคม (ภาวะวิกฤติทางการศึกษา ทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 และความคาดหวังจากนโยบายเบื้องบน) (2) เจ็อนไขเชิงบริบท (3) เจ็อนไขสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT เพื่อการศึกษา และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 3. การปฏิบัติการของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นการเรียนรู้ (2) การค้นหาปัจจัยที่ทำให้เป้าประสงค์สำเร็จ (3) การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และความไว้วางใจ (4) การคิดหาวิธีการและกลยุทธ์ (5) การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะ backward mapping (6) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น (7) การสร้างอัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (8) การนำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ (9) การเปลี่ยนห้องสมุดมาเป็นศูนย์เรียนรู้ และ (10) วิจัยและพัฒนา 4. ผลสืบเนื่องจากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งต่อตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ

มนตา ตูลย์เมธากา และกัมปนาท บริบูรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครู ของนิสิตการศึกษาศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู ของนิสิตการศึกษาศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลักสูตรการศึกษาศึกษาบัณฑิต 5 ปี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 – 3 จำนวน 24 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม และแบบสำรวจภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมแล้ว นิสิตมีภาวะผู้นำครูสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อคำนวณค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.08 แสดงให้เห็นว่าคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม แตกต่างกับคะแนนก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม ในระดับมาก

2) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำครูใน 7 ด้าน พบว่าหลังการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมแล้ว นิสิตมีภาวะผู้นำครูเกือบทุกด้านสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านวัฒนธรรมความร่วมมือ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าขนาดอิทธิพล พบว่า โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมส่งผลให้ภาวะผู้นำครูด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ และด้านการใช้การประเมินผลและข้อมูลโรงเรียน เพิ่มขึ้นในระดับมาก (Effect Size เท่ากับ 1.04, 0.86, 0.82 ตามลำดับ) ขณะที่โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม ส่งผลให้ภาวะผู้นำครูด้านการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ด้านการสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีวิชาชีพ และด้านการเข้าถึงและการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง (Effect Size เท่ากับ 0.76, 0.73, 0.63 ตามลำดับ) โดยที่โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม ส่งผลให้ภาวะผู้นำครูด้านวัฒนธรรมความร่วมมือเพิ่มขึ้นในระดับเล็กน้อย (Effect Size เท่ากับ 0.42)

เต็มดวง ทบศรี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) สภาพปัจจุบันปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขั้นอธิบายและลงข้อสรุปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านขั้นสร้างความสนใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านขั้นขยายความรู้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขั้นอธิบายและลงข้อสรุปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านขั้นสำรวจและค้นหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านขั้นประเมินผล 2) โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 2.1) หลักการหลักการและแนวคิด 2.2) วิสัยทัศน์ 2.3) วัตถุประสงค์ 2.4) โครงสร้าง 2.5) เนื้อหาทั้งหมด 3 Module ดังนี้ Module 1 Community (สร้างทีมครูบูรณาการ) Module 2 Practice (จัดการเรียนรู้บูรณาการ) Module 3 Reflection (สะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ) 6) กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินผลการพัฒนา ขั้นที่ 4 การสร้างเครือข่ายการพัฒนา 3) การประเมินผลคู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้

วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

McCollum (2000) ได้วิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการพัฒนาตนเองกับการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาภายในตนเอง ในส่วนจิตสำนึกและพัฒนาความตระหนักรู้พื้นฐานของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ คือ พฤติกรรมท้าทาย กระบวนการ (Challenging the Process) บันดาลภาพฝัน (Inspiring a Shared Vision) ชัยชนะของผู้อื่น (Enabling Others to Act) ให้กำลังใจ (Encouraging the Heart) พุด-ทำ-คิด เป็นแบบอย่าง (Modeling the Way) กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ ฝายบริหารและพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า Maharashi Transcendental Meditation ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติได้โดยง่ายในแต่ละบุคคล และเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเมื่อผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนา Maharashi Transcendental Meditation และเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับของพนักงานเนื่องจากเห็นว่า โครงการดังกล่าวใช้วิธีการที่มีผลให้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรได้ดี และพัฒนาง่ายกว่าการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เคยรับรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเห็นว่า ควรให้มีการทำวิจัยโดยใช้จิตสำนึกเป็นฐานการศึกษาวิจัย (Consciousness-Based Approach) ต่อไป

Watson (2000) ได้วิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริษัทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

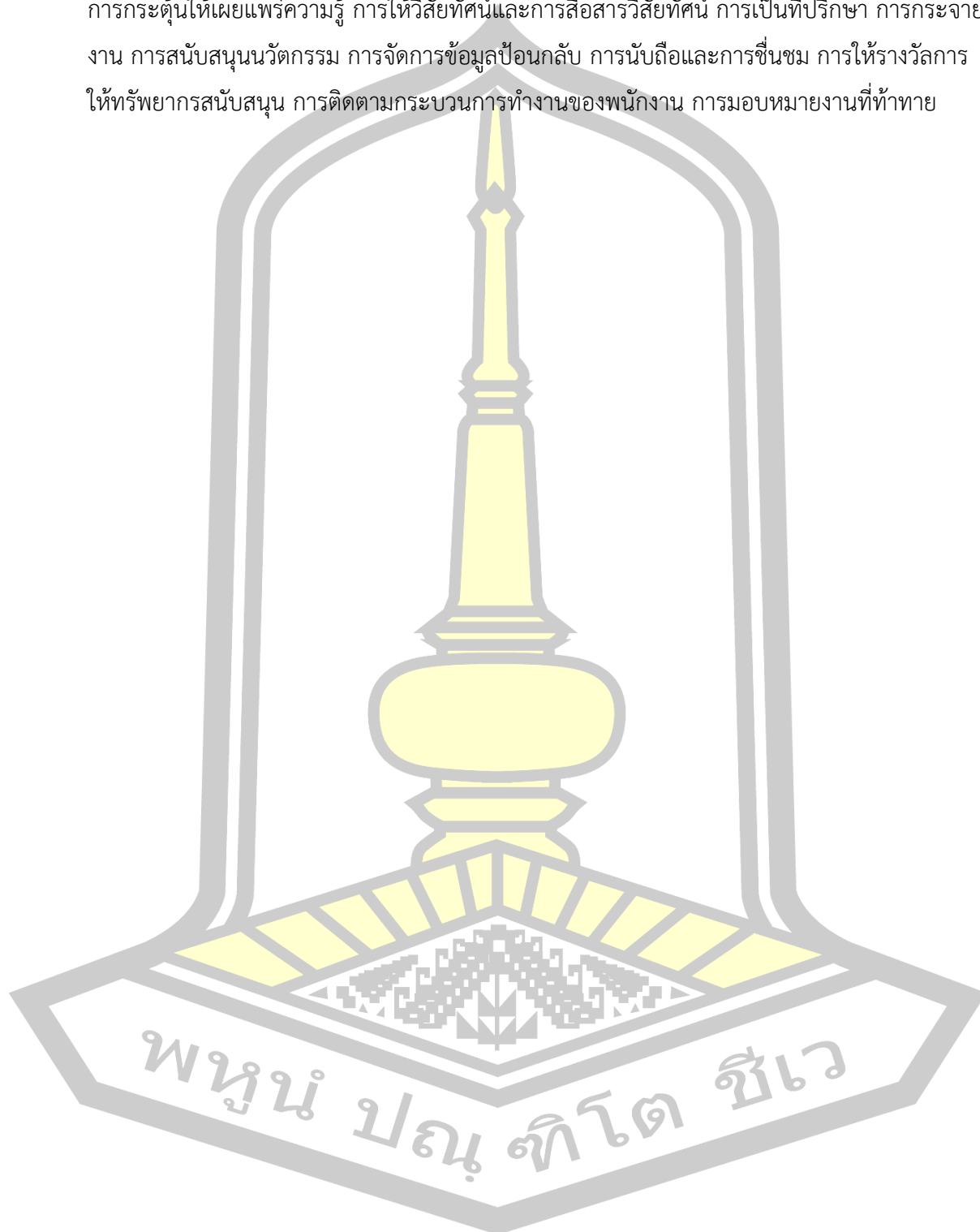
Sternberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิด

สร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ ความคิดของตน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Grizzard (2008) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 3 แห่งเป็นกลุ่มควบคุม และคัดเลือกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอีก 3 แห่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลอง จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกและการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายร่วมกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบผลกระทบของลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อบรรยากาศโดยรวมภายในโรงเรียน และทำการทดสอบผลกระทบของโปรแกรมในการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่ ที่มีต่อจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อ และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก ไม่ผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ระหว่างอาจารย์ใหญ่ที่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก กับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และไม่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อนและหลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่ สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Jong and Hartog (2010) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงได้

พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 นำผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ มาใช้สร้างแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.3 จัดทำแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1.4 ประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังนี้

1.4.1 จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.4.2 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศิกษานิเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.4.3 มีประสบการณ์ทางด้านภาวะผู้นำอย่างน้อย 5 ปี หรือปฏิบัติงานทางด้านภาวะผู้นำไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ เรืองผลา วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ Utah State University ประเทศสหรัฐอเมริกา ตำแหน่งรองประธานกรรมการบริหารมูลนิธิอานันทมหิดล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

2. ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ผู้วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. ดร.อดุลย์ สุชีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศิกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายอภิเดช เพชรโรจน์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการเรียนการสอน

5. นายสุรพล เพชรวรา วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการ

พัฒนาการศึกษา (Development Studies) จาก Institute of Social Studies, Netherlands ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เพื่อกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.2.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จำนวน 8 ด้าน รวม 43 ข้อ

2.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้

2.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม

3. การเก็บรวบรวม

3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อและนำแบบประเมินมอบให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยตนเอง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา

4.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนของแบบประเมิน ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ความเหมาะสม	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 นำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษา
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 560 คน จาก 35 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 234 คน จาก 35 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบชั้นภูมิ
(Stratified sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 35 โรงเรียน แต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน
รองผู้อำนวยการ 1 คน และครู 5 ท่าน รวม 7 ท่าน ต่อโรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 245
คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล
1. ผู้บริหาร		
1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	35	35
1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	70	35
2. บุคลากรครู		
2.1 ครู	455	175
รวม	560	245

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถาม
(Questionnaire) เพื่อใช้ในการสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) เรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list)

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหาและขอบข่ายการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

3.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2.3 ร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนให้ครอบคลุมเนื้อหาตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ที่ได้จากผลการวิจัยในระยะที่ 1

3.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency) รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.5.1 จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.2.5.2 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.2.5.3 มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี หรือปฏิบัติงานทางด้านวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ อาจารย์ผู้สอนสาขา การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

3. ดร.อุษา แก้วกำกักร รักษาการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนมิชชั่นพัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัย การศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้

4. นายธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบุญมีวิทยา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรภาวะผู้นำ

5. นายวิทยา พลศรี ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำการเรียนรู้

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการ

หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency) ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้

พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จำนวน 37 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์รายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.82

3.2.7 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดำเนินการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันรายข้อ มีค่าเท่ากับ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์รายข้อ มีค่าเท่ากับ 0.98

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขออนุญาตราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมนัดวัน เวลาในการรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง จำนวน 245 ฉบับ ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ – 28 กุมภาพันธ์ 2562 แล้วไปปรับแบบสอบถามคืน ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ – 10 มีนาคม 2562

4.4 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

จากความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วทำการจัดกระทำและวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ นำข้อมูลแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

5.1.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบและให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ ดังนี้

สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับมาก
2.51 – 3.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับ
น้อยที่สุด

5.2.2 วิเคราะห์และสรุประดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
โดยรวมและเป็นรายด้าน

5.2.3 วิเคราะห์รายละเอียดของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากข้อคำถาม

5.2.4 ถ้ามีข้อเสนอเพิ่มเติมในส่วนของผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์
ให้ได้ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

5.2.5 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผล
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
(Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่คาดหวัง

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นจริง

**ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์**

1. ขั้นการดำเนินงาน

1.1 ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธี
ปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.2 ร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ และจัดทำคู่มือการดำเนินการ

1.3 ตรวจสอบยืนยันโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1.3.1 จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.3.2 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.3.3 มีประสบการณ์ทางด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ปี หรือปฏิบัติงานทางด้านภาวะผู้นำไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเครื่องมือ 7 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.มีชัย วีระไวทยะ ผู้ก่อตั้งสมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) พัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ ทางประชากรและการพัฒนา มหาวิทยาลัยนิคดา ปริญญาเอก แพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ MONASH UNIVERSITY, AUSTRALIA ปริญญาเอก สังคมศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

2. ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ผู้วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ลิ้มมณี วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอนสาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้

4. ดร.อุษา แก้วกำกัง รักษาการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนมีชัยพัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัย การศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้

5. ดร.อดุลย์ สุชีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา

6. นายอภิเดช เพชรโรจน์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

7. นายธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขา การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญมีวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

1.4 จัดพิมพ์โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ และจัดทำคู่มือการดำเนินการตามแนวทางฉบับจริง เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 นี้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.2 กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมจำนวน 5 ข้อ ความเป็นไปได้จำนวน 5 ข้อ

2.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ฉบับร่างเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงในเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไขนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 นำโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การเก็บรวบรวม

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยศึกษาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูของสถานศึกษาเอกชน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิถีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 9 คน ได้แก่

1. โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์
2. โรงเรียนบำรุงวิทยา
3. โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการจากศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูของสถานศึกษาเอกชนที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิถีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่จัดกระทำแล้วมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมากำหนดเป็นร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

3.4 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.6 จัดพิมพ์โปรแกรมและคู่มือการดำเนินการตามแนวทางฉบับสมบูรณ์เพื่อเผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.2 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา

4.3 ตรวจสอบให้คะแนนของแบบประเมิน ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 นำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51–4.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก
2.51–3.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51– 2.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อย
1.00–1.50	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ย มีสูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีสูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนนักเรียนทั้งหมด

5.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

5.2.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากสูตรการหาค่า 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

5.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวน
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ
 K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม

5.2.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น คำนวณจากสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ
 สื่อสาร ที่คาดหวัง
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ
 สื่อสาร ที่เป็นจริง

พูนุ ปณ ทิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 3 วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการประเมินองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม			
	1. มีการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน	4.40	0.49	มาก
	2. มีการหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน	4.40	0.80	มาก
	3. มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน	4.20	0.75	มาก
	4. มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	4.40	0.63	มาก
2	ด้านการใช้เทคโนโลยี			
	1. มีเทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.49	มาก
	2. มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์	4.80	0.40	มากที่สุด
	3. มีความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน	4.20	0.75	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	4. มีความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้	4.20	0.40	มาก
	โดยรวม	4.40	0.51	มาก
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์			
	1. มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ มีนวัตกรรมใหม่ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด	4.40	0.80	มาก
	2. มีความคิดยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นความคิดที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา	4.80	0.40	มากที่สุด
	โดยรวม	4.60	0.60	มากที่สุด
4	ด้านความยืดหยุ่น			
	1. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2. มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นๆ ในการทำงาน	4.40	0.80	มาก
	3. มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน	4.00	0.63	มาก
	4. มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน	4.40	0.49	มาก
	โดยรวม	4.35	0.60	มาก

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5	ด้านการบูรณาการ			
	1. มีการผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.49	มากที่สุด
	2. เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการคิดและจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.20	0.75	มาก
	3. มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.60	0.80	มากที่สุด
	4. มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ	4.80	0.40	มากที่สุด
	5. มีการออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยคณะครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม	4.60	0.49	มากที่สุด
	6. มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา เช่น การไปทัศนศึกษา การไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น	4.20	0.75	มาก
	7. มีการนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงการ ผ่านการลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น	4.60	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	4.51	0.60	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6	ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้			
	1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.40	0.80	มาก
	2. มีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น	4.60	0.49	มากที่สุด
	3. การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และ การดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี	4.40	0.80	มาก
	4. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
	5. มีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและห้องเรียน	4.40	0.80	มาก
	โดยรวม	4.48	0.68	มาก
7	ด้านการวิจัย			
	1. มีความสามารถในการออกแบบการวิจัย	4.60	0.49	มากที่สุด
	2. มีการศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่ง รวมถึงมีความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ไต่บ้าง	4.40	0.80	มาก
	3. มีการกำหนดปัญหาการวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมี ความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการศึกษา มาก่อน	4.80	0.40	มากที่สุด
	4. มีการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น	4.60	0.80	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5. มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ปัญหาการวิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึกพฤติกรรม นักเรียน แบบทดสอบ แบบสอบถาม เป็นต้น	4.20	0.75	มาก
	6. มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยสามารถ ประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปแบบของ แผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ	4.20	0.75	มาก
	โดยรวม	4.47	0.66	มาก
8	ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้			
	1. มีการพัฒนาหลักสูตรแบบรายบุคคล	4.60	0.80	มากที่สุด
	2. มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกิจกรรมหรือ ประสบการณ์	4.80	0.40	มากที่สุด
	3. มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่น	4.60	0.49	มากที่สุด
	4. มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำ เทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสอน	4.60	0.49	มากที่สุด
	5. มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	4.60	0.80	มากที่สุด
	โดยรวม	4.64	0.60	มากที่สุด
	โดยรวมทุกองค์ประกอบ	4.48	0.61	มาก

จากตาราง 3 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้
เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การบูรณาการ สภาพแวดล้อมต่อการ
เรียนรู้ การวิจัย นวัตกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.48$)

ระยะที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 245 คน ผู้วิจัย
เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 ดังตาราง 4 - 13

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	81	34.90
	2. หญิง	155	65.10
	รวม	238	100
2	อายุ		
	1. 21-30 ปี	134	56.30
	2. 31-40 ปี	44	18.50
	3. 41-50 ปี	31	13.00
	4. 51-60 ปี	14	5.90
	5. มากกว่า 60 ปี	15	6.30
	รวม	238	100
3	วุฒิการศึกษา		
	1. ปริญญาตรี	203	85.30
	2. ปริญญาโท	20	8.40
	3. ปริญญาเอก	6	2.50
	4. อื่น ๆ	9	3.80
	รวม	238	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4	ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง		
	ต่ำกว่า 5 ปี	123	51.70
	5-9 ปี	54	22.70
	10-14 ปี	29	12.20
	15-19 ปี	2	0.80
	มากกว่า 20	30	12.60
	รวม	238	100

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 อายุในการทำงานส่วนใหญ่ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.30 ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.30 เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.70

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.74	0.65	มาก	4.49	0.64	มาก	0.20	3
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.79	0.62	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด	0.19	4
3. ด้านความคิด สร้างสรรค์	3.86	0.68	มาก	4.48	0.69	มาก	0.16	6
4. ด้านความยืดหยุ่น	3.97	0.56	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด	0.15	7

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
5. ด้านการบูรณาการ	3.80	0.64	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด	0.19	4
6. ด้านสภาพแวดล้อมต่อ การเรียนรู้	3.89	0.63	มาก	4.47	0.61	มาก	0.15	7
7. ด้านการวิจัย	3.57	0.70	มาก	4.38	0.70	มาก	0.23	1
8. ด้านนวัตกรรมการ เรียนรู้	3.62	0.74	มาก	4.43	0.67	มาก	0.22	2
รวม	3.78	0.52	มาก	4.48	0.57	มาก		

จากตาราง 5 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวิจัย ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน	3.79	0.70	มาก	4.49	0.69	มาก	0.18	3
2. การหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน	3.75	0.73	มาก	4.43	0.73	มาก	0.18	4
3. มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน	3.69	0.81	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด	0.23	1
4. มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน	3.74	0.73	มาก	4.49	0.67	มาก	0.20	2
รวม	3.74	0.65	มาก	4.49	0.64	มาก		

จากตาราง 6 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และลำดับความ
ต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็น
จากมากไปหาน้อย คือ มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่มี
การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน มีการหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีเทคโนโลยีเครือข่ายใน การจัดการเรียนการสอน	3.63	0.69	มาก	4.50	0.65	มาก	0.24	1
2. มีความรู้และทักษะ เบื้องต้นในการใช้ คอมพิวเตอร์	3.98	0.71	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด	0.15	4
3. มีความรู้และทักษะใน การออกแบบหรือจัดหา วิธีการใช้เทคโนโลยีให้ เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมในการเรียน การสอน	3.74	0.69	มาก	4.47	0.74	มาก	0.20	2
4. มีความรู้และทักษะใน การพัฒนาผู้เรียนด้วยการ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ หลากหลายเพื่อเพิ่ม ช่องทางในการเรียนรู้	3.81	0.82	มาก	4.50	0.72	มาก	0.18	3
รวม	3.79	0.62	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด		

จากตาราง 7 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และลำดับความ

ต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้เทคโนโลยี เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย คือ มีเทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้และทักษะในการ ออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน มีความรู้ และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการ เรียนรู้ มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีความคิดริเริ่มใน การทำงาน ซึ่งมีอิสระ และสร้างให้เกิดเป็น แนวคิดใหม่ มีนวัตกรรม ใหม่ โดยไม่มีขอบเขต จำกัด	3.80	0.75	มาก	4.46	0.73	มาก	0.17	1
2. มีความคิดยืดหยุ่นใน การทำงาน ซึ่งเป็น ความคิดที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้และ ประสบการณ์ให้เกิด ประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการ แก้ปัญหา	3.92	0.72	มาก	4.50	0.71	มาก	0.15	2
รวม	3.86	0.68	มาก	4.48	0.69	มาก		

จากตาราง 8 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ มีนวัตกรรมใหม่ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด มีความคิดยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นความคิดที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านความยืดหยุ่น

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน	4.05	0.67	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด	0.13	3
2. มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน	4.11	0.68	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.12	4
3. มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน	3.74	0.75	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด	0.21	1
4. มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน	3.97	0.73	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด	0.16	2
รวม	3.97	0.56	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด		

จากตาราง 9 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
 ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)
 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
 ครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
 และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
 สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน
 เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ มีความอิสระในการคิดนอกกรอบใน
 การทำงาน มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ
 สถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน
 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
 ความต้องการจำเป็น ด้านการบูรณาการ

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีการผสมผสานความรู้ ทั่วไปและความรู้เฉพาะ ด้านในการจัดการเรียนการ สอน	3.89	0.74	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด	0.17	4
2. เน้นที่คุณค่าของตัว ผู้เรียน โดยทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัด ประสบการณ์การเรียนรู้	3.94	0.73	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด	0.15	6

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
3. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จัก การแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ	3.94	0.72	มาก	4.53	0.66	มากที่สุด	0.15	6
4. มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียน สามารถหลอมรวมความรู้ และความคิดรวบยอดจาก สาขาวิชาต่าง ๆ	3.67	0.79	มาก	4.49	0.69	มาก	0.22	2
5. มีการออกแบบหลักสูตร ให้บูรณาการกัน โดยคณะ ครูร่วมกันกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ ที่ เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม	3.84	0.80	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	0.17	4
6. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จัก การแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ	3.58	0.96	มาก	4.45	0.74	มาก	0.24	1
7. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จัก การแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่าง ๆ	3.73	0.99	มาก	4.47	0.69	มาก	0.20	3
รวม	3.80	0.64	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด		

จากตาราง 10 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบูรณาการ เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา เช่น การไปทัศนศึกษา การไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ มีการนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงการ ผ่านการลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น มีการผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน มีการออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยคณะครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.86	0.74	มาก	4.48	0.65	มาก	0.16	1
2. มีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น	3.90	0.90	มาก	4.47	0.63	มาก	0.15	3

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
3. การจัดตั้งชมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และ การดำเนินการที่ช่วยเหลือ กัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการ ทำงานร่วมกัน มี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน กับเพื่อนที่ดี	3.88	0.69	มาก	4.50	0.70	มาก	0.16	1
4. มีการจัดและใช้แหล่ง เรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา	3.83	0.82	มาก	4.38	0.76	มาก	0.14	4
5. มีการจัดบรรยากาศให้ เกิดการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและห้องเรียน	3.98	0.76	มาก	4.53	0.70	มากที่สุด	0.14	4
รวม	3.89	0.63	มาก	4.47	0.61	มาก		

จากตาราง 11 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน การจัดตั้งชมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี มีการ

จัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น มีการจัดและใช้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและ ห้องเรียน ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีความสามารถในการ ออกแบบการวิจัย	3.52	0.83	มาก	4.38	0.76	มาก	0.24	1
2. มีการศึกษาสภาพ ปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่ง รวมถึงมีความเป็นมา อย่างไร และมีความ เกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัว แปร) ไตบ้าง	3.54	0.69	มาก	4.37	0.74	มาก	0.23	2
3. มีการกำหนดปัญหา การวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สภาพปัญหาที่ได้ ทำการศึกษามาก่อน	3.59	0.79	มาก	4.41	0.75	มาก	0.23	2
4. มีการค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น	3.64	0.78	มาก	4.40	0.72	มาก	0.21	5

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
5. มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการวิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบแบบสอบถาม เป็นต้น	3.61	0.81	มาก	4.37	0.70	มาก	0.21	5
6. มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยสามารถประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ	3.54	0.85	มาก	4.33	0.78	มาก	0.22	4
รวม	3.57	0.70	มาก	4.37	0.70	มาก		

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ และลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวิจัย เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุงจากมากไปหาน้อย คือ มีความสามารถในการออกแบบการวิจัย การศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งรวมถึงมีความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ใดบ้าง มีการกำหนดปัญหาการวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ทำการศึกษามาก่อน มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยสามารถประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ มีการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม

วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหา การวิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ แบบสอบถาม เป็นต้น ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็น ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครูสถานศึกษา เอกชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. มีการพัฒนาหลักสูตร แบบรายบุคคล	3.45	0.87	ปานกลาง	4.35	0.79	มาก	0.26	1
2. มีการพัฒนานวัตกรรม หลักสูตรกิจกรรมหรือ ประสบการณ์	3.64	0.89	มาก	4.43	0.74	มาก	0.22	3
3. มีการพัฒนานวัตกรรม หลักสูตรท้องถิ่น	3.50	0.77	ปานกลาง	4.35	0.76	มาก	0.24	2
4. มีการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำ เทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการ สอน	3.82	0.81	มาก	4.49	0.69	มาก	0.18	5
5. มีการพัฒนานวัตกรรม สื่อการสอน โดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต สื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วย ตนเองได้	3.68	0.82	มาก	4.50	0.68	มาก	0.22	3
รวม	3.62	0.74	มาก	4.43	0.67	มาก		

จากตาราง 13 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับความ ต้องการจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการ จำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ มีการพัฒนาหลักสูตรแบบรายบุคคล มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร ท้องถิ่น มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน ตามลำดับ

ระยะที่ 3 วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 การศึกษาแนวปฏิบัติด้านการจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาในองค์กรที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่มีผลงาน เป็นที่ยอมรับ ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็น เลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ 1 คือ 1. โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ โรงเรียน ที่ 2 คือ โรงเรียนบำรุงวิทยา และโรงเรียนที่ 3 คือ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผู้วิจัยได้ลงภาคสนาม เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน โดยนำผลการศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 กลุ่มต่อ โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 4) การบูรณาการในการสอน 5) สภาพแวดล้อม 6) การวิจัย 7) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) นวัตกรรม การเรียนรู้ โดยผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาเอกชนที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สรุปได้แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกัน มาใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติงานโดยอาศัยข้อมูล และข้อสรุปร่วมกันในแนวทางการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่อได้รับความรู้แล้วจะจัดให้บุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมได้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการจัดประชุมสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรม (PLC) เพื่อหาแนวทางการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จัดให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อนำสู่การหาข้อสรุปร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติงานที่มีข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น จากครูในกลุ่มสาระเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมไปถึงจนถึงการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสมัครใจของครูในกลุ่มสาระ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้จึงได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ที่มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นทีม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระวิเคราะห์เพื่อจัดระบบงานที่ส่งเสริมให้ครูได้มีการประสานงานระหว่างกันในการทำงาน จัดระบบงานให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน จัดแบ่งมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละบุคคล...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การทำงานเป็นทีม ต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่ทีมให้การยอมรับ เป็นหัวหน้าทีม อาศัยความเข้าใจ ความเชื่อมั่นในศักยภาพซึ่งกันและกัน รวมถึงการร่วมมือ การช่วยเหลือกันของบุคลากรในทีม เพื่อเป้าหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีม...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอน ได้รับการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน โดยการอำนวยความสะดวกของฝ่ายบริหาร และผู้เกี่ยวข้อง จึงจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)
ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ความถี่
1. การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกัน	1
2. ระดมความคิดเห็นในการทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน	3
3. การหาข้อสรุปร่วมกัน	3
4. การปฏิบัติงานที่มีข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน	5
5. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานร่วมกัน	1
6. ระบบการทำงาน	1

จากตาราง 14 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกัน
2. ระดมความคิดเห็นในการทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน
3. การหาข้อสรุปร่วมกัน
4. การปฏิบัติงานที่มีข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน
5. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานร่วมกัน
6. ระบบการทำงาน

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี

“...สถานศึกษาจัดเทคโนโลยีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมพื้นที่ของสถานศึกษา จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้ความสามารถในการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาการพัฒนาทักษะความสามารถของครูโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อเทคโนโลยี ทั้งสื่อออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในสถานศึกษา ..”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการจัดการเรียนการสอนได้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทในการเป็นที่เลี้ยงคอยให้ความรู้ในการฝึกปฏิบัติของครูผู้สอนให้เกิดความชำนาญในการสร้างสื่อเทคโนโลยี ออกแบบสื่อการสอน รวมทั้งการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสื่อเทคโนโลยี...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดการประชุมเพื่อช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์สื่อในระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ รวมทั้งการประยุกต์ใช้สื่อในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูผู้สอน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการออกแบบหรือการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมของครูในกลุ่มสาระ และสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาที่สอน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การฝึกปฏิบัติของครูในการใช้คอมพิวเตอร์ มีส่วนสำคัญให้สามารถสร้างสื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สื่อการสอนในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีอยู่แล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอีกทางหนึ่ง ซึ่งครูจะต้องเรียนรู้วิธีการใช้งานและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้เหมาะสมต่อการใช้งานกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการใช้เทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้เทคโนโลยี	ความถี่
1. ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4
2. ครูผู้สอนสามารถการใช้งานคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนได้	3
3. ครูมีความสามารถในการออกแบบและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	3
4. การพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้	3
5. ครูมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต	3

จากตาราง 15 ด้านการใช้เทคโนโลยี สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. ครูผู้สอนสามารถการใช้งานคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนได้
3. ครูมีความสามารถในการออกแบบและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
4. การพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้
5. ครูมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต

3. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

“...ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในสถานศึกษา จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาทักษะความสามารถหลากหลายด้าน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษา ได้ให้ครูทุกคนได้รับการปฐมนิเทศเพื่อรับทราบ และปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความสามารถที่หลากหลาย สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ จุดเน้นขององค์กร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างอิสระทุกความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นการได้แสดงแนวคิด ทศนคติต่อเรื่องต่าง ๆ และใช้เหตุและผลมาใช้ในการตัดสินใจขัดแย้งในการประชุม เพื่อให้ทุกคนยอมรับมติที่ประชุม และปรับตัวเพื่อดำเนินงานตามมติที่ประชุม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้วางแนวทางการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...แนวคิดทุกแนวคิดในการเสนอในที่ประชุมกลุ่มย่อย ถูกนำเสนอในที่ประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการทำงาน โดยยอมรับในมติที่ประชุมเพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของส่วนรวม...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ในการทำงานแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ปัญหาเดียวกัน ในแต่ละองค์กรย่อมมีวิธีการแก้ไขที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแตกต่างกันออกไป ครูผู้สอนจะต้องปรับตัวต่อการแก้ไข...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ได้รับประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติจากสถานศึกษา หากมีแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานได้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)
ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของความคิดยึดหยุ่นในการทำงาน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านความคิดยึดหยุ่น

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดยึดหยุ่น	ความถี่
1. รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน	3
2. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	3
3. ยอมรับความคิดเห็นของที่ประชุมมาปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3
4. มีความหลากหลายในการทำงาน	2
5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงาน	4
6. นำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา	1
7. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงาน	2

จากตาราง 16 ด้านความคิดยึดหยุ่น สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน
2. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
3. ยอมรับความคิดเห็นของที่ประชุมมาปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน
4. มีความหลากหลายในการทำงาน
5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงาน
6. นำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา
7. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงาน

4. ด้านการบูรณาการ

“...หลักสูตรสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดประสงค์การเรียนรู้ ที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นของตนเอง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนตนเองแล้วนำมาสู่กระบวนการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับคนในชุมชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...หลักสูตรสถานศึกษาที่มีการเชื่อมโยงบูรณาการความรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำหลักสูตรที่บูรณาการความเป็นท้องถิ่น รวมถึงการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องมีความสามารถในการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนสามารถรวบรวมความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในการบูรณาการความรู้เพื่อแก้ปัญหา และนักเรียนได้นำเสนอผลงานในนิทรรศการต่าง ๆ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานความรู้ที่หลากหลายทั้งความรู้ทั่วไปและเฉพาะด้านครอบคลุมในรายวิชาและคาบเกี่ยวรายวิชาอื่น ๆ เพื่อให้ นักเรียนมองเห็นการเชื่อมโยงของสาขาวิชาในการใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ในแขนงวิชาต่าง ๆ มาใช้ใน

การแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน เกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีความสามารถในการกระตุ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความท้าทาย ความสามารถในการนำมาใช้แก้ปัญหา และนำเสนอผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของการ บูรณาการในการสอน ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบูรณาการ

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการบูรณาการ	ความถี่
1. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนด	3
2. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน	2
3. จัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานความรู้ที่หลากหลาย	2
4. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัด ประสบการณ์	3
5. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	2
6. ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ	

จากตาราง 17 ด้านการบูรณาการ สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนด
2. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน
3. จัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานความรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัด
ประสบการณ์

5. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

6. ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

“...สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดระบบสุขภาพและความปลอดภัยในโรงเรียน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในดีระหว่างกันในกลุ่มเพื่อน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ได้เกิดการเรียนรู้เนื้อหาที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ประชุมครูเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ประชุมครูเพื่อสำรวจความต้องการในการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอน ได้รับการฝึกทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการฝึกทักษะมาใช้สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน
ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best
Practices) ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้	ความถี่
1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	3
2. มีอาคารสถานที่เหมาะสม	1
3. มีบรรยากาศเหมาะสม	1
4. จัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	3
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา	2
6. จัดระบบสุขภาพและความปลอดภัยในโรงเรียน	1

จากตาราง 18 ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
2. มีอาคารสถานที่เหมาะสม
3. มีบรรยากาศเหมาะสม
4. จัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์
จิตใจและสติปัญญา
6. จัดระบบสุขภาพและความปลอดภัยในโรงเรียน

6. ด้านการวิจัย

“...การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจะเกิดปัญหาในการออกแบบการวิจัยสำหรับครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดให้มีการพัฒนาการวิจัยโดยภาพรวม เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นลักษณะของพื้นฐานการวิจัยทั่วไป เพื่อนำสู่การพัฒนาผู้เรียนได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดระบบอำนวยความสะดวกของครูในการเข้าถึงข้อมูล การสืบค้น รวมถึงการวางแผนทางเพื่อให้ครูได้มีความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดครูที่มีประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียน จึงสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้กับครูที่มีประสบการณ์วิจัยน้อยกว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดปัญหาการวิจัย ตัวแปรการวิจัย แหล่งของการสืบค้นข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู เนื่องจากเป็นส่วนงานที่ขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา ปัญหาการเรียนการสอนของครู ได้นำเข้าสู่ที่ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการระดมสมอง ร่วมกันออกแบบการวิจัยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้พี่เลี้ยงคอยแนะนำปรึกษาในการออกแบบการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดตัวแปร การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย โดยการใช้บุคลากรในกลุ่มสาระ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูที่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำ รวมถึงการจัดให้มีแหล่งสืบค้นข้อมูลเพื่อการรวบรวมข้อมูล อาทิ อินเทอร์เน็ตโรงเรียน ห้องสมุด...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลเพื่อรวบรวมสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหา นำสู่การออกแบบการวิจัย และเริ่มดำเนินการวิจัย แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับเพื่อนครูที่มีประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษา จัดระบบการวิจัยให้ครูได้มีความสามารถในการทำวิจัย
 ในชั้นเรียน ตั้งแต่การฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงาน และการนำความรู้มาใช้ในชั้นเรียน ทำให้ครูมี
 ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำสู่การออกแบบการวิจัย และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้น
 เรียนได้ในที่สุด...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของการ
 วิจัยในชั้นเรียน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best
 Practices) ด้านการวิจัย

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการวิจัย	ความถี่
1. การออกแบบการวิจัย	6
2. กำหนดปัญหาการวิจัย	3
3. ตัวแปรการวิจัย	2
4. แหล่งของการสืบค้นข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล	4
5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย	2
6. พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน	1
7. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย	1
8. การเขียนรายงานการวิจัย	1

ตาราง 19 ด้านการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. กำหนดปัญหาการวิจัย
3. ตัวแปรการวิจัย
4. แหล่งของการสืบค้นข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย
6. พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน

7. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

8. การเขียนรายงานการวิจัย

7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

“...ให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จัดบรรยากาศในการระดมความคิด เพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ อันเป็นที่ยอมรับมาใช้ในการทำงานของสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นอยู่เสมอในหลากหลายรูปแบบ อาทิ การประชุมกลุ่มย่อย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ฝึกอบรม ศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ นำมาสร้างแนวคิดในการปฏิบัติงานใหม่ ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ รับฟังทุกความคิดเห็น แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเป็นไปได้เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการเรียนรู้ร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาร่วมกันในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ครูมีทักษะในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีความกล้าแสดงออกในทางความคิด เกิดมีความคิดที่หลากหลายในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางปฏิบัติงาน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็น ทำให้ครูมีความกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ก่อนนำข้อสรุปเข้าสู่ที่ประชุมของโรงเรียน เพื่อนำมาสรุปเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันได้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ที่สามารถนำมา แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนกล้าแสดงออกในทางความคิดเพื่อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในการประชุมโอกาสต่าง ๆ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์	ความถี่
1. สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	4
2. การวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ปัญหา	1
3. เสนอความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	3
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	1
5. มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	1
6. มีความคิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	2

จากตาราง 20 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน
2. การวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ปัญหา
3. เสนอความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
5. มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา
6. มีความคิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

8. ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

“...สถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แล้วนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนานวัตกรรมไปใช้ในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองของครูเพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา ที่มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จัดสร้างหลักสูตรที่มีการบูรณาการ จัดการเรียนการสอนรายบุคคล มีหลักสูตรที่มุ่งเน้นประสบการณ์ และเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับท้องถิ่น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้นำความรู้ที่ได้จากการได้ฝึกอบรม การดูงาน ซึ่งเป็นตัวอย่างนวัตกรรมที่มีความน่าสนใจ มาสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ นำไปใช้ในชั้นเรียน และมีการปรับปรุงนวัตกรรมให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีความน่าสนใจที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียนได้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ซึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรม ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ผลิตรายวิชาเรียนการสอนโดยการศึกษาหลักสูตร และจุดประสงค์ของการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสร้างเป็นรายวิชาเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสนุกสนาน ไม่เกิดความเครียดกับผู้เรียน มีความทันสมัย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 1, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...จัดทำนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความชื่นชอบ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้เร็วขึ้น ซึ่งครูต้องอาศัยความรู้ที่ได้

จากการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และประสบการณ์ในการสอนนักเรียน มาสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 2, วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ที่เกิดจากการศึกษาดูงาน และการพัฒนาจากประสบการณ์จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญของนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้	ความถี่
1. หลักสูตรที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้	2
2. นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5
3. สื่อนวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3
4. มีความสนุกสนาน ทันสมัย	4
5. ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	2
6. นวัตกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้	1

จากตาราง 21 ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ สรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. หลักสูตรที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้
2. นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. สื่อนวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. มีความสนุกสนาน ทันสมัย
5. ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
6. นวัตกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์แนวทางการจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนาโปรแกรม
1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 1. มีการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน 2. มีการหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน 3. มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน 4. มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน	1. การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกัน 2. ระดมความคิดเห็นในการทำ ความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน 3. การหาข้อสรุปร่วมกัน 4. การปฏิบัติงานที่มีข้อตกลงหรือแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน 5. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานร่วมกัน 6. ระบบการทำงาน	1. การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน 2. การหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน 3. การปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน 4. การส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน 5. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานร่วมกัน 6. ระบบการทำงาน

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>2. ด้านการใช้เทคโนโลยี</p> <p>1. มีเทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>3. มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต</p> <p>4. มีความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน</p> <p>5. มีความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้</p>	<p>1. ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. ครูผู้สอนสามารถการใช้งานคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนได้</p> <p>3. ครูมีความสามารถในการออกแบบและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม</p> <p>4. การพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้</p> <p>5. ครูมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต</p>	<p>1. ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. ความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>3. ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต</p> <p>4. ความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน</p> <p>5. ความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้</p>



ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>3. ด้านความคิดยืดหยุ่นในการทำงาน</p> <p>1. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน</p> <p>2. มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน</p> <p>3. มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน</p> <p>4. มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน</p> <p>5. มีความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน</p>	<p>1. สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน</p> <p>2. การวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ปัญหา</p> <p>3. เสนอความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา</p> <p>4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>5. มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา</p> <p>6. มีความคิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา</p>	<p>1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน</p> <p>2. การรับฟังความคิดเห็น ๆ ในการทำงาน</p> <p>3. อิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน</p> <p>4. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน</p> <p>5. ความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน</p> <p>6. นำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา</p> <p>7. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงาน</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>4. ด้านการบูรณาการ</p> <p>1. มีผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบกระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์</p> <p>3. มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>4. มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ</p> <p>5. มีการออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยคณะครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>6. มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา เช่น การไปทัศนศึกษา การไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น</p> <p>7. มีการนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงงาน ผ่านการลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น</p>	<p>1. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนด</p> <p>2. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานความรู้อย่างหลากหลาย</p> <p>4. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบกระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์</p> <p>5. การฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>6. ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ</p>	<p>1. การผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>2. คุณค่าของตัวผู้เรียน</p> <p>3. การแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>4. การหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ</p> <p>5. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน</p> <p>6. การออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา</p> <p>7. การนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงงาน</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดี โดยจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 3. มีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น 4. การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี 5. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้นักเรียน 6. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 7. มีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม 3. มีบรรยากาศเหมาะสม 4. จัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา 6. จัดระบบสุขภาพและความปลอดภัยในโรงเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. การจัดอาคารสถานที่ 3. การจัดกิจกรรมนักเรียน 4. การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน 5. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้นักเรียน 6. การจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 7. การจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาของค้ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>6. ด้านการวิจัย</p> <p>1. มีความสามารถในการ ออกแบบการวิจัย</p> <p>2. มีการศึกษาสภาพปัญหาที่ ต้องการศึกษา ซึ่งรวมถึงมีความ เป็นมาอย่างไร และมีความ เกี่ยวข้องกับเรื่อง (ตัวแปร) ใดบ้าง</p> <p>3. มีการกำหนดปัญหาการวิจัย หรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความ สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ ทำการศึกษามาก่อน</p> <p>4. มีการค้นคว้าเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้า จากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น</p> <p>5. มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่ง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการ วิจัย สามารถใช้เป็นแบบบันทึก พฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ แบบสอบถามเป็นต้น</p> <p>6. มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการ แปลผล โดยสามารถประมวลผล ข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำเสนอใน รูปของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ</p>	<p>1. การออกแบบการวิจัย</p> <p>2. กำหนดปัญหาการวิจัย</p> <p>3. ตัวแปรการวิจัย</p> <p>4. แหล่งของการสืบค้น ข้อมูลและวิธีการรวบรวม ข้อมูล</p> <p>5. การวิเคราะห์ข้อมูลจาก การวิจัย</p> <p>6. พื้นฐานการวิจัยในชั้น เรียน</p> <p>7. เครื่องมือและการสร้าง เครื่องมือวิจัย</p> <p>8. การเขียนรายงานการ วิจัย</p>	<p>1. การออกแบบการวิจัย</p> <p>2. กำหนดปัญหาการวิจัย</p> <p>3. ตัวแปรการวิจัย</p> <p>4. แหล่งของการสืบค้นข้อมูล และวิธีการรวบรวมข้อมูล</p> <p>5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการ วิจัย</p> <p>6. พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. เครื่องมือและการสร้าง เครื่องมือวิจัย</p> <p>8. การเขียนรายงานการวิจัย</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน</p> <p>1. มีความคิดริเริ่มในการ ทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้ เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรม ใหม่ขึ้นมา ไม่มีขอบเขตจำกัด</p> <p>2. มีความคิดคล่องแคล่วใน การทำงาน ซึ่งสามารถเกิด ความคิดหลากหลายเพื่อนำไป บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ อย่างรวดเร็ว</p> <p>3. มีความคิดยืดหยุ่นในการ ทำงาน ซึ่งเป็นความคิดที่ หลากหลาย สามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อ การแก้ปัญหา</p> <p>4. มีการใช้จินตนาการในการ ทำงาน โดยสามารถทราบว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ โดยใช้วิธีอื่นหรือไม่</p>	<p>1. สร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการ ทำงาน</p> <p>2. การวิเคราะห์เพื่อหาทาง แก้ปัญหา</p> <p>3. เสนอความคิดที่หลากหลายใน การแก้ปัญหา</p> <p>4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>5. มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไข ปัญหา</p> <p>6. มีความคิดที่นำสู่การบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา</p>	<p>1. ความคิดริเริ่ม</p> <p>2. ความคิดยืดหยุ่น</p> <p>3. ความคิดคล่องแคล่ว</p> <p>4. จินตนาการในการทำงาน</p> <p>5. มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการ แก้ไขปัญหา</p> <p>6. มีความคิดที่นำสู่การบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices)	ร่างแนวทางการพัฒนา โปรแกรม
<p>8. ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้</p> <p>1. มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสอน</p> <p>3. มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้</p>	<p>1. หลักสูตรที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้</p> <p>2. นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. สื่อนวัตกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>4. มีความสนุกสนาน ทันสมัย</p> <p>5. ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>6. นวัตกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้</p>	<p>1. การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร แบบบูรณาการ แบบรายบุคคล กิจกรรมหรือประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>2. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>3. การพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน</p> <p>4. มีความสนุกสนาน ทันสมัย</p> <p>5. ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>6. นวัตกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้</p>

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาศึกษาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และการศึกษา Best Practices จัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะข้อคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู กลุ่มสนทนาได้เสนอแนะให้มีบทเรียนออนไลน์ที่มี

เนื้อหาสาระเหมือนกับสื่อประกอบกิจกรรมตามรูปแบบที่เสนอเพื่อเป็นแหล่งความรู้แก่ผู้อื่นที่สนใจ
ทั้งนี้กลุ่มสนทนาได้แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
1. หลักการ	- มีความเหมาะสม	- เนื้อหาดังเดิม
2. วัตถุประสงค์	- มีความเหมาะสม	- เนื้อหาดังเดิม
3. เนื้อหา Module 1 การทำงานเป็นทีม (3 ชั่วโมง) 1. การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล ร่วมกัน 2. การหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน 3. การปฏิบัติงานและการ ตรวจสอบร่วมกัน 4. การส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ ร่วมกัน 5. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ร่วมกัน 6. ระบบการทำงาน	- Module 1 การ ทำงานเป็นทีม มี ความเหมาะสม และ ควรปรับเนื้อหา โดยรวมข้อ 3 และ 5 เข้าด้วยกัน พร้อมทั้ง ข้อที่ 4 และ 6 เข้า ด้วยกัน เพราะเนื้อหา สอดคล้องสัมพันธ์กัน	1. การทำความเข้าใจข้อมูล เป็นเนื้อหา ข้อ 1 การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล ร่วมกัน 2. การสรุปข้อมูล เป็นเนื้อหาข้อ 2 การ หาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน 3. การตรวจสอบข้อมูล ให้รวมเนื้อหา ข้อ 3 การปฏิบัติงานและการตรวจสอบ ร่วมกัน และข้อ 5 มีการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 4. การพัฒนาสิ่งใหม่ ให้รวมเนื้อหาข้อ 4 การส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน และข้อ 6 ระบบการทำงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 2 การใช้เทคโนโลยี (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน 2. ความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์ 3. ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต 4. ความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน 5. ความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลักหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้ 	<p>- Module 2 การใช้เทคโนโลยี มีความเหมาะสม และควรปรับเนื้อหาข้อ 3 และ 5 เข้าด้วยกัน, ข้อที่ 4 และ 6 เข้าด้วยกัน เพราะเนื้อหาสอดคล้องสัมพันธ์กัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การใช้เทคโนโลยีเครือข่ายการจัดการเรียนการสอน ให้รวมเนื้อหาข้อ 1 ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน ข้อ 2 ความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์ และข้อ 3 ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต 2. การออกแบบสื่อเทคโนโลยี เป็นเนื้อหาข้อ 4 ความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับ 3. การพัฒนาผู้เรียนด้วยสื่อเทคโนโลยี เป็นเนื้อหาข้อ 5 ความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลักหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 3 ความคิดยืดหยุ่น (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน 2. การรับฟังความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน 3. อิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน 4. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน 5. ความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน 6. นำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา 7. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงาน 	<p>- Module 3 ความคิดยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและควรปรับเนื้อหาข้อ 2 และข้อ 3, ข้อ 1 ข้อ 4 ข้อ 6 และข้อ 7 เข้าด้วยกัน เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรับฟังความคิดเห็น และการคิดนอกกรอบ ให้รวมเนื้อหาข้อ 2 การรับฟังความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน รวมกับข้อ 3 อิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน 2. การปรับตัวและแก้ปัญหาในการทำงาน ให้รวมเนื้อหาข้อ 1 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ข้อ 4 การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน ข้อ 6 นำความรู้มาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหา และข้อ 7 การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในที่ทำงาน 3. ความสามารถในการทำงาน เป็นเนื้อหาข้อ 5 ความสามารถหลากหลายในการทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน



ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 4 การบูรณาการ (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน 2. คุณค่าของตัวผู้เรียน 3. การแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ 4. การหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ 5. การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน 6. การออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา 7. การนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงงาน 	<p>- Module 4 การบูรณาการ มีความเหมาะสมและควรปรับเนื้อหาข้อ 1 และข้อ 4, ข้อ 5 และข้อ 6 เข้าด้วยกัน เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การผสมผสานความรู้ ความคิดรวบยอด ให้รวมเนื้อหาข้อ 1 การผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน และข้อ 4 การหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจาก 2. คุณค่าของตัวผู้เรียน เป็นเนื้อหาข้อ 2 คุณค่าของตัวผู้เรียน 3. การแก้ปัญหา เป็นเนื้อหาข้อ 3 การแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ 4. การออกแบบหลักสูตร ให้รวมเนื้อหาข้อ 5 การออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน และข้อ 6 การออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา 5. การนำเสนอผลงาน เป็นเนื้อหาข้อ 7 การนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงงาน



ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 5 สภาพแวดล้อม (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. การจัดอาคารสถานที่ 3. การจัดกิจกรรมนักเรียน 4. การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน 5. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้นักเรียน 6. การจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 7. การจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน 	<p>- Module 5 สภาพแวดล้อม มีความเหมาะสม และควรปรับเนื้อหาข้อ 1 และข้อ 2, ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 7 เข้าด้วยกัน เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดสภาพแวดล้อม ให้รวมเนื้อหาข้อ 1 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และข้อ 2 การจัดอาคารสถานที่ 2. การใช้แหล่งเรียนรู้ เป็นเนื้อหาข้อ 6 การจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา 3. การจัดกิจกรรมนักเรียน ให้รวมเนื้อหาข้อ 3 การจัดกิจกรรมนักเรียน ข้อ 4 การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน และข้อ 7 การจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและห้องเรียน 4. สุขภาพและความปลอดภัย เป็นเนื้อหาข้อ 5 การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้นักเรียน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 6 การวิจัย (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การออกแบบการวิจัย 2. การกำหนดปัญหาการวิจัย 3. การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4. การรวบรวมข้อมูล 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล 6. พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน 7. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย 8. การเขียนรายงานการวิจัย <p>Module 7 ความคิดสร้างสรรค์ (3 ชั่วโมง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิดยืดหยุ่น 3. ความคิดคล่องแคล่ว 4. จินตนาการในการทำงาน 5. นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา 6. มีความคิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 	<p>- Module 6 การวิจัย มีความเหมาะสม และควรปรับเนื้อหาข้อ 1 และข้อ 2, ข้อ 3 ข้อ 4, ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 เข้าด้วยกัน เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกัน</p> <p>- Module 7 ความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสม และควรปรับเนื้อหาข้อ 5 และข้อ 56 เข้าด้วยกัน เพราะมีเนื้อหาสอดคล้องกัน</p>	<p>1. การออกแบบการวิจัย ให้รวมเนื้อหาข้อ 1 การออกแบบการวิจัย และข้อ 2 การกำหนดปัญหาการวิจัย</p> <p>2. การศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เป็นเนื้อหาข้อ 3 การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อ 4 การรวบรวมข้อมูล</p> <p>3. การวิเคราะห์และการแปลผล เป็นเนื้อหาข้อ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล</p> <p>4. พื้นฐานการวิจัย ให้รวมเนื้อหาข้อ 6 พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน ข้อ 7 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย และข้อ 8 การเขียนรายงานการวิจัย</p> <p>1. ความคิดริเริ่ม เป็นเนื้อหาข้อ 1 ความคิดริเริ่ม</p> <p>2. ความคิดยืดหยุ่น เป็นเนื้อหาข้อ 2 ความคิดยืดหยุ่น</p> <p>3. ความคิดคล่องแคล่ว เป็นเนื้อหาข้อ 3 ความคิดคล่องแคล่ว</p> <p>4. จินตนาการในการทำงาน เป็นเนื้อหาข้อ 4 จินตนาการในการทำงาน</p> <p>5. นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ให้รวมเนื้อหาข้อ 5 นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา และข้อ 6 มีความคิดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา</p>

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	บันทึกการสนทนา	ผลการแก้ไข
<p>Module 8 นวัตกรรมการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)</p> <p>1. การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตร แบบบูรณาการ แบบรายบุคคล กิจกรรมหรือประสบการณ์ และ หลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>2. การพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง</p> <p>3. การพัฒนานวัตกรรมสื่อการ สอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน</p> <p>4. มีความสนุกสนาน ทันสมัย</p> <p>5. ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง</p> <p>6. นวัตกรรมสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้</p>	<p>- Module 8 นวัตกรรม การเรียนรู้ มีความเหมาะสม และครบถ้วนเนื้อหาข้อ 2 และข้อ 6, ข้อ 3 ข้อ 4 และ ข้อ 5 เข้าด้วยกัน เพราะมี เนื้อหาสอดคล้องกัน</p>	<p>1. การพัฒนาหลักสูตร เป็น เนื้อหาข้อ 1 การพัฒนา นวัตกรรมหลักสูตร แบบบูรณา การ แบบรายบุคคล กิจกรรม หรือประสบการณ์ และหลักสูตร ท้องถิ่น</p> <p>2. การใช้นวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอน ให้รวมเนื้อหาข้อ 2 การพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และข้อ 6 นวัตกรรม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการ เรียนรู้</p> <p>3. การใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อการเรียนการสอน ให้รวมเนื้อหาข้อ 3 การพัฒนานวัตกรรมสื่อการ สอน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ข้อ 4 มีความสนุกสนาน ทันสมัย และข้อ 5 ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วย ตนเอง</p>
4. วิธีดำเนินการ	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม
5. การประเมินผลโปรแกรม	- มีความเหมาะสม	- ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ไปปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ แล้วจัดทำโปรแกรมฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. หลักการ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณภาพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตโดยการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้อง อาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่ รองรับ เข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ ได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปดด้วยสิ่งท้าทาย และ ปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่นำดินแดน โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงการเป็นฐาน (Project -based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียน เกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับ อนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสภาพภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้างเป็นภาพ ของการเป็นศูนย์รวมประสาท (Nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียนและชุมชน เข้าสู่ชุมคลังแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไป เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็น เครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้าง วัฒนธรรมการสืบค้น (Create a culture of inquiry) ในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาตามทฤษฎี การเรียนรู้ของบลูม (Bloom’s Taxonomy of Learning) จะเปลี่ยนไป เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่ สูงขึ้น (Higher order learning skills) โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า (Evaluating skills) จะถูก แทนที่โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ (Ability to use new knowledge in a

creative way) ในอดีตที่ผ่านมา นักเรียนไปโรงเรียนเพื่อใช้เวลาในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ เพื่อรับเกรด และเพื่อให้จบการศึกษา แต่ในปัจจุบันจะพบปรากฏการณ์ใหม่ที่แตกต่างไป เช่น การเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (Life in the real world) เน้นการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong learning) ด้วยวิธีการสอนที่มีความยืดหยุ่น (Flexible in how we teach) มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนมีความเป็นคนที่มีความคิดแก้ปัญหา (Resourceful) ที่ยังคงแสวงหาการเรียนรู้แม้จะจบการศึกษาออกไป ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (Critical attributes) เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ยึดโครงการเป็นฐาน (Project-based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (Research-driven) เชื่อมโยงท้องถิ่นชุมชนเข้ากับภาค ประเทศ และโลก ในบางโอกาสนักเรียนสามารถร่วมมือ (Collaboration) กับโครงการต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดีย ความรู้พื้นฐานเชิงพหุสำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (Service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง ความยืดหยุ่น การจูงใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนืออื่นใด คือ ความสามารถใช้อย่างสร้างสรรค์ (The ability to handle knowledge effectively in order to use it creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวก (Optimism) ที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มุ่งเน้นให้คนไทยมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลของการปฏิรูปแต่ละครั้งสะท้อนให้เห็นแนวทางและบทเรียนที่มีความสำคัญและน่าสนใจเกิดขึ้น ถึงแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในบางประเด็นที่สำคัญบ้างแต่ก็ทำให้เกิดองค์ความรู้อย่างมากมาย การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ของประชาชนในชาติ ผู้ที่มีความรู้และทักษะในการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ อีกทั้งดำรงตนอยู่บนจริยธรรมเท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ที่จะให้เกิดทักษะความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นหนทางการเตรียมคนให้พร้อมที่จะอยู่ร่วมกันและประสบความสำเร็จได้ เกิดเป็นวาระแห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของทั้งบุคลากรและผู้เรียนให้มากขึ้น

ต้องพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเรียนรู้เป็นทีม มีการร่วมพลังเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ นำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริการจัดการและจัดการเรียนรู้มากขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาวิกฤติในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้

ปัญหาของภาวะผู้นำสำหรับครูสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่วนใหญ่ขาดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งครูจะขาดทักษะ และถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ องค์กรนั้นจะขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน บุคลากรจะทำงานอย่างไม่มีความสุขและไม่ตั้งใจ ดังนั้น ครูสถานศึกษาจึงต้องปรับวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำอยู่รอบตัวโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนรู้ เรียนรู้จากคนที่รอบตัว เรียนรู้จากความผิดพลาด เรียนรู้ได้ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลต่อการพัฒนาผลต่อการพัฒนาผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ และต้องพัฒนาภาวะผู้นำของครูพร้อมกันไปด้วย ทั้งนี้ภาวะผู้นำของครูจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการเรียนรู้ในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา จึงจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้และการเรียนรู้ของคนในยุคปัจจุบัน ครูที่เป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาค่านิยมที่สำคัญมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีการพัฒนาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ ใช้เวลาและไม่ถ้อยแท้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานตามหลักการเปลี่ยนแนวคิดและองค์ความรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะมาจากที่คนเรามีความรู้ และเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงฐานคติและความคาดหวัง มีการกระทำที่บ่อยจนกลายเป็นนิสัยที่ประกอบกันขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์การ และกลายเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติที่ปกติ เป็นมาตรฐานที่ดีต่อไป ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการกำหนดพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลด้วยวิธีการที่แตกต่างในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำ โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560ก)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้กับครูในสถานศึกษา ให้สามารถรับมือกับโลกอนาคตที่ท้าทาย เรียนรู้ที่จะคิด ตั้งรับและปรับตัว สามารถแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะช่วยให้ครูสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

3. เนื้อหา

การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 4) การบูรณาการในการสอน 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) การวิจัย 7) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

เนื้อหา	เวลาที่ใช้ในการอบรม (ชั่วโมง)
Module 1 การทำงานเป็นทีม	3
Module 2 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	3
Module 3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน	3
Module 4 การบูรณาการในการสอน	3
Module 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3
Module 6 การวิจัย	3
Module 7 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3
Module 8 นวัตกรรมการเรียนรู้	3
ประเมินผลก่อน หลังการอบรม	1
รวมระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม	25

4. วิธีดำเนินการ

วิธีการดำเนินการ จะใช้วิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลายเพื่อสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและมีความยั่งยืน เพื่อให้ครูผู้สอนที่เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำหลักการไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) วิธีการดำเนินการ 2) โครงสร้างโปรแกรม 3) แนวการจัดกิจกรรม 4) เทคนิคและเครื่องมือ

4.1 วิธีการ

4.1.1 ฝึกอบรม

4.1.2 การจัดประชุม

4.1.3 การบรรยาย

4.1.4 การวิเคราะห์ตัวอย่าง

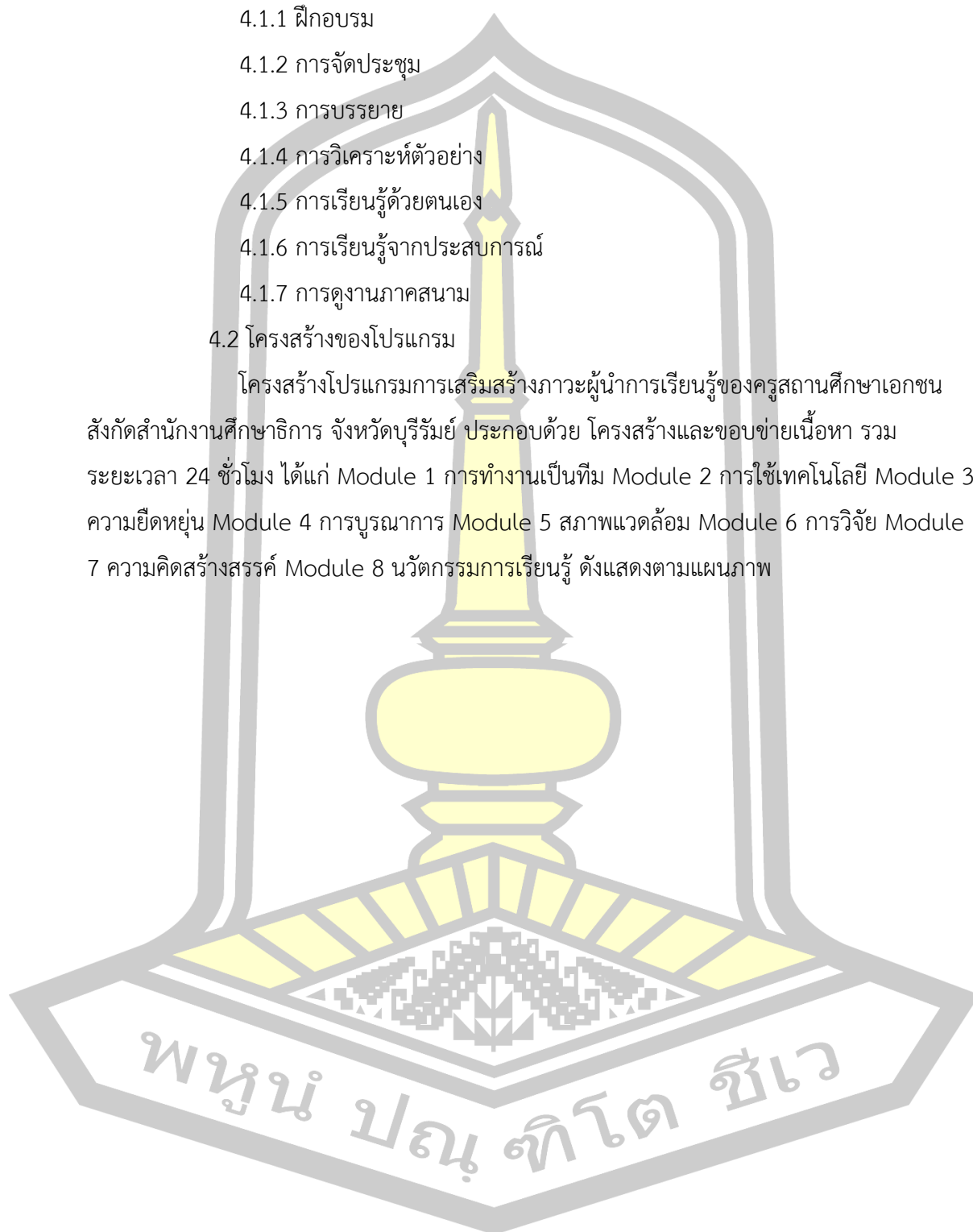
4.1.5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.1.6 การเรียนรู้จากประสบการณ์

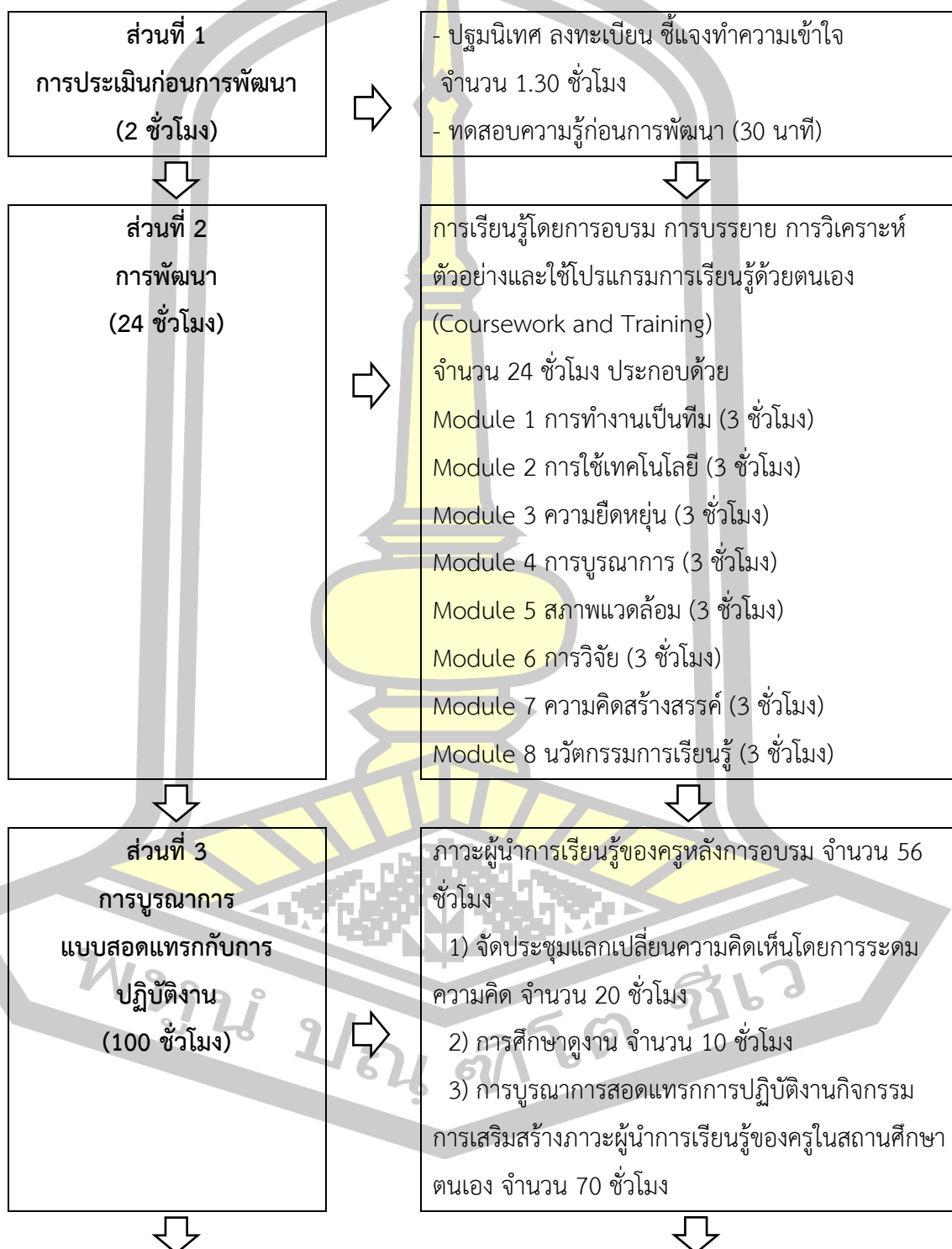
4.1.7 การดูงานภาคสนาม

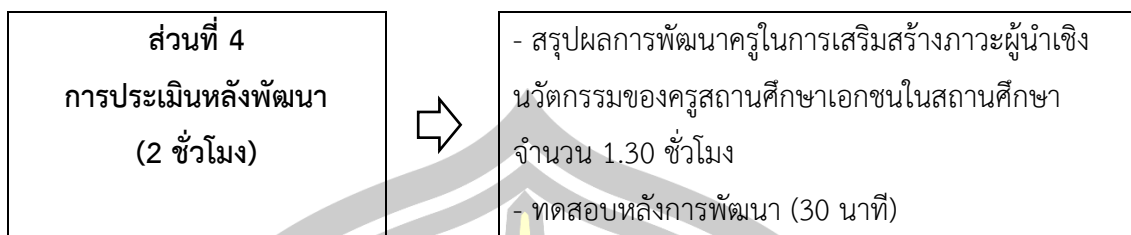
4.2 โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย โครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวม ระยะเวลา 24 ชั่วโมง ได้แก่ Module 1 การทำงานเป็นทีม Module 2 การใช้เทคโนโลยี Module 3 ความยืดหยุ่น Module 4 การบูรณาการ Module 5 สภาพแวดล้อม Module 6 การวิจัย Module 7 ความคิดสร้างสรรค์ Module 8 นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังแสดงตามแผนภาพ

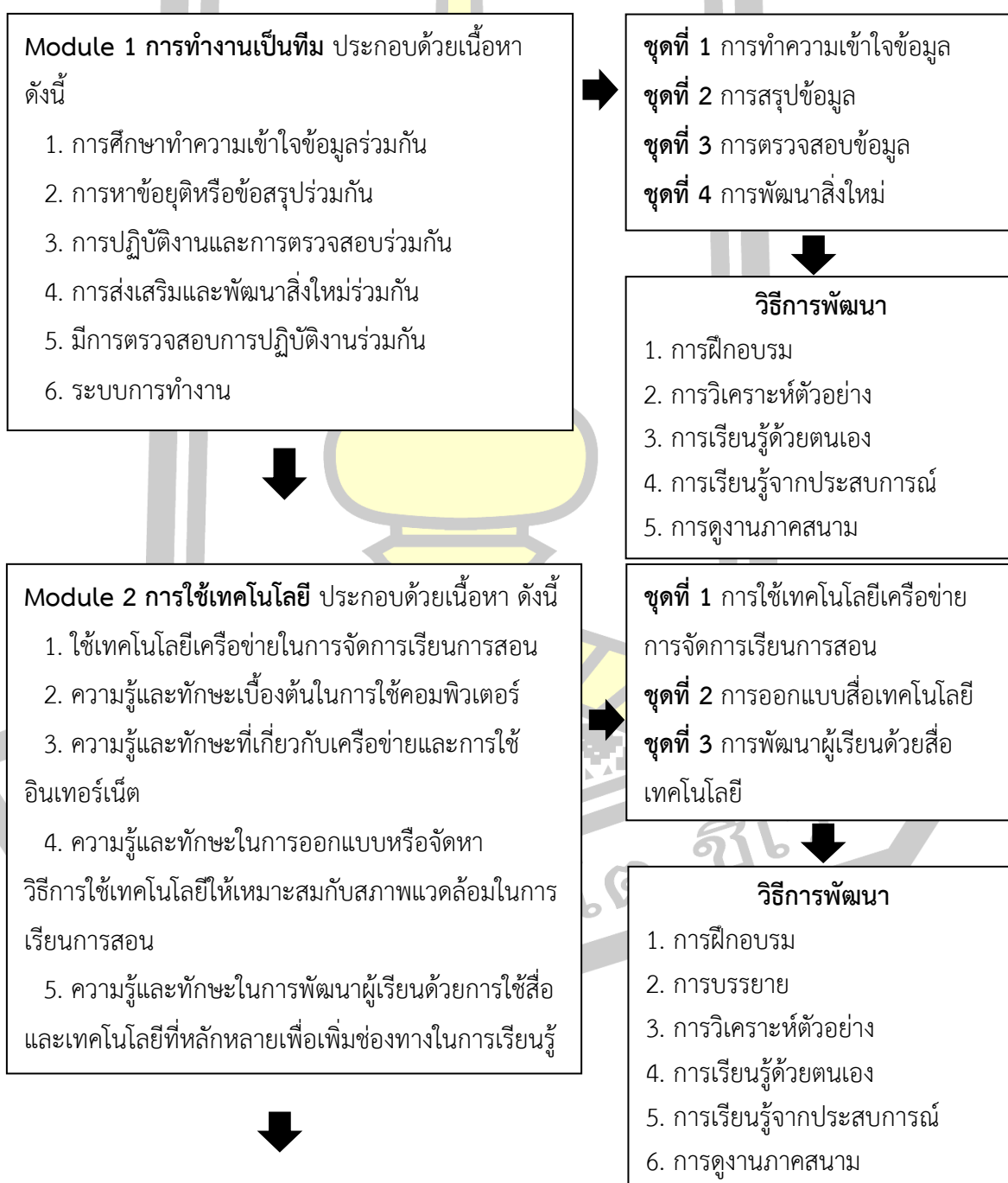


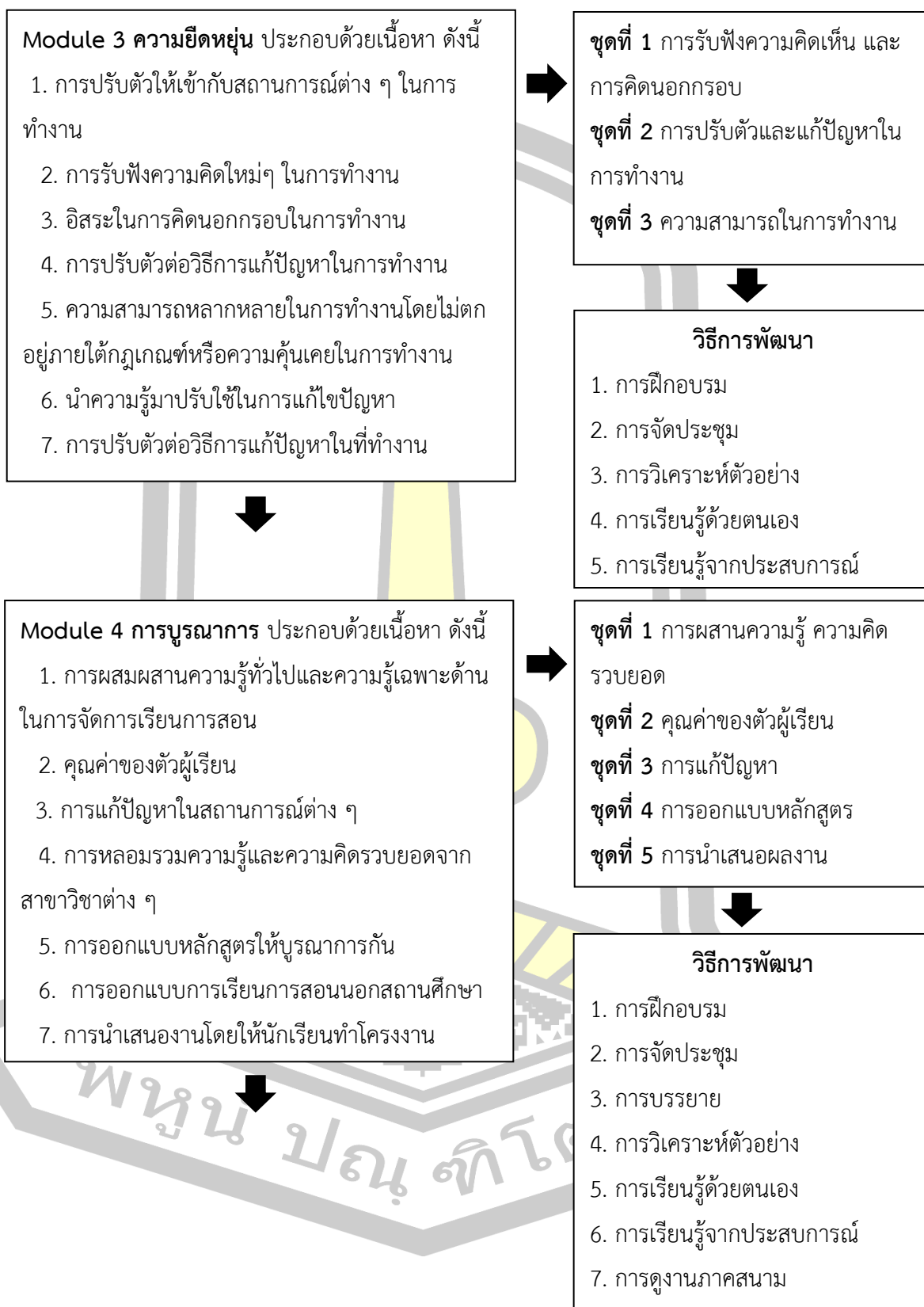
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ (128 ชั่วโมง)

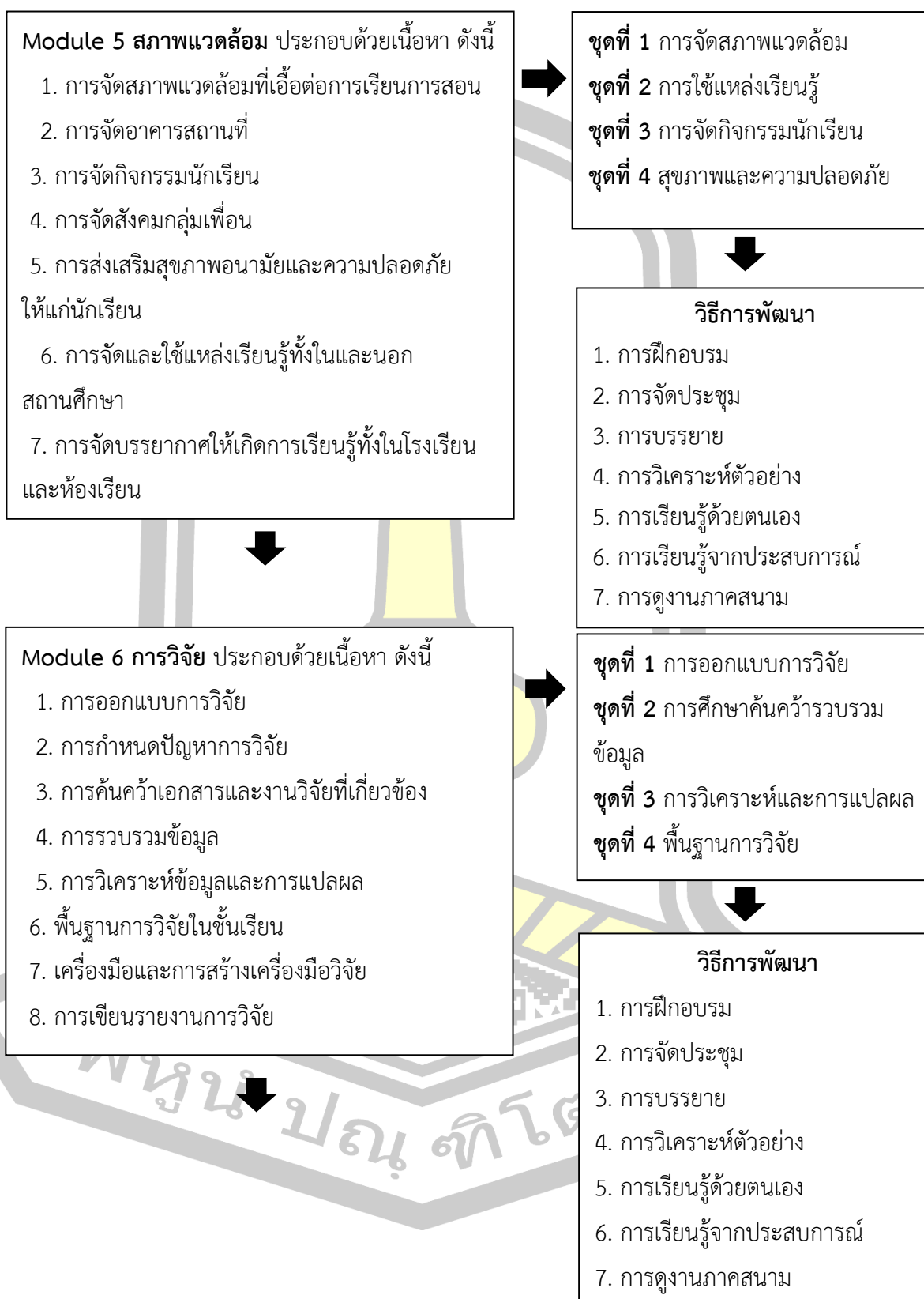


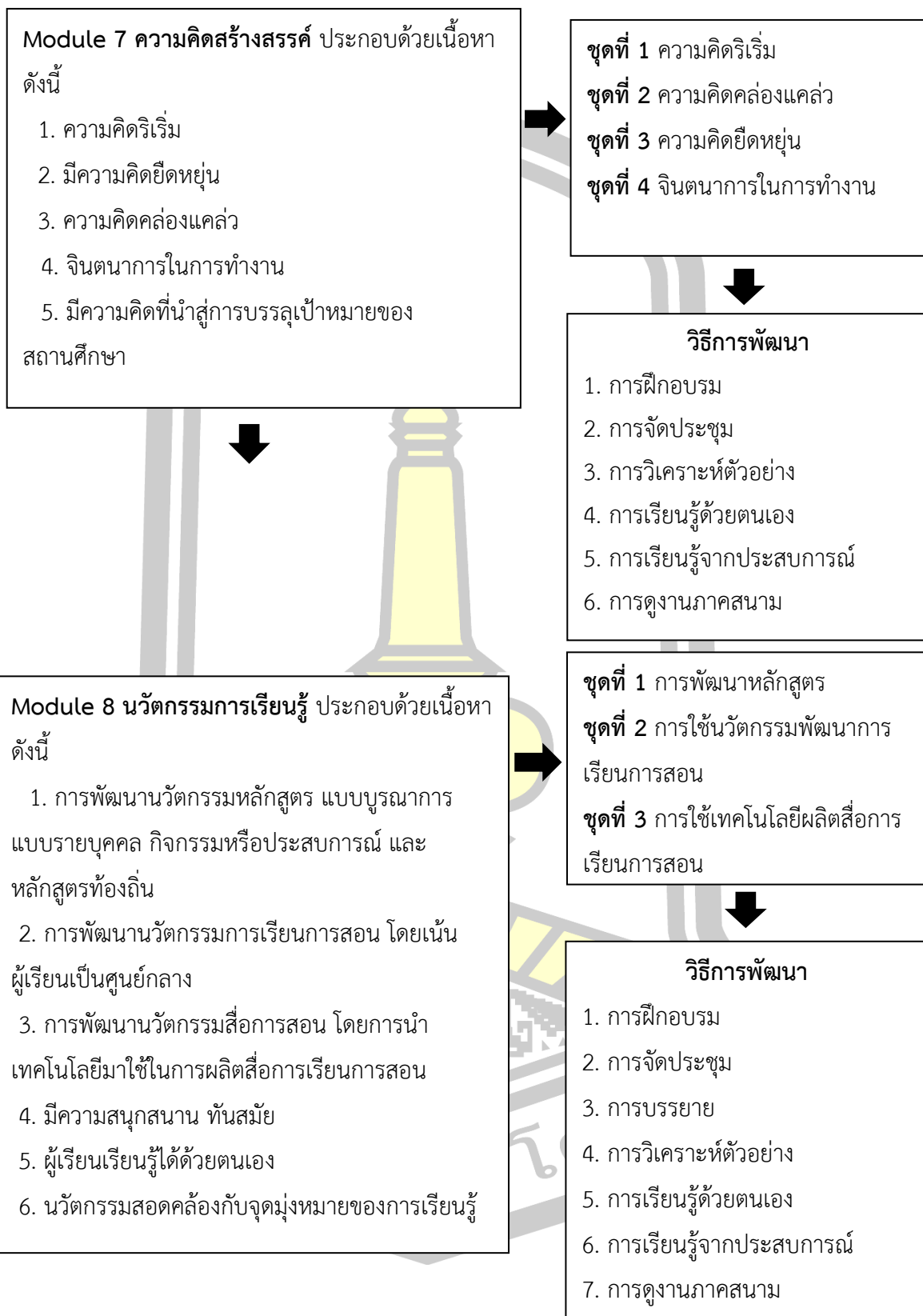


**วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์**









4.3 แนวการจัดกิจกรรม

- 4.3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4.3.2 การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
- 4.3.3 การเรียนรู้เป็นกลุ่ม
- 4.3.4 การระดมสมอง
- 4.3.5 การศึกษาดูงาน
- 4.3.6 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

4.4 เทคนิคและเครื่องมือ

การบรรยายประกอบสื่อ การปฏิบัติงาน ใบความรู้ ใบกิจกรรม วัสดุทัศน สื่อประสม ในการบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นที่ใช้ในการพัฒนา อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วิซีดี และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรขอร้อง โดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

5. การประเมินผลโปรแกรม

- 5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 5.3 ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 5.4 ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 5.5 ประเมินการรายงานการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ นำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน พิจารณาก่อนล่วงหน้า แล้วดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วันที่ 27 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมร้าน Cabcages and Condoms Restaurant ซอยสุขุมวิท 12 แขวงคลองเตย เขต คลองเตย กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประเด็นสำคัญสำหรับการประเมินโปรแกรม คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หลักการ	4.29	0.70	มาก	4.43	0.73	มาก
วัตถุประสงค์	4.14	0.64	มาก	4.29	0.45	มาก
เนื้อหา	3.86	0.83	มาก	4.14	0.64	มาก
วิธีดำเนินการ	4.29	0.45	มาก	4.29	0.70	มาก
การประเมินผลโปรแกรม	4.00	0.76	มาก	4.14	0.35	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	4.11	0.68	มาก	4.26	0.57	มาก

จากตาราง 24 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ
2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอขยายเนื้อหา แบ่งออก 8 Module ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาของ

ครูผู้สอน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเขารับการพัฒนาที่ยาวนานเกินไป โดยอาจเลือกไปใช้ที่ละหลักสูตร จนครบทั้ง 8 หลักสูตรโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบควรเป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดนโยบายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนำไปปฏิบัติหรือหน่วยงาน ราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เขารับการพัฒนา หรือเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนที่ เขารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือครูผู้สอนที่มีความพร้อมเขารับการพัฒนาเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ กลุ่มสนทนาได้เสนอแนะให้มีบทเรียนออนไลน์ที่มีเนื้อหาสาระเหมือนกับสื่อประกอบกิจกรรมตาม รูปแบบที่เสนอเพื่อเป็นแหล่งความรู้แก่ผู้อื่นที่สนใจ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้ เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จาก นักวิชาการ รวมทั้งแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้มีความ สอดคล้องสัมพันธ์กัน ในความเห็นของนักวิชาการแต่ละท่าน สอดคล้องกับการวิจัยของกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ความคิด สร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิด นวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี (5) เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลง และมีความเฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง (10) การวิจัยและพัฒนา

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการ เรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของทั้งบุคลากรและผู้เรียนมากขึ้น มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นทีม มีการร่วมพลังเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ นำเอา

เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริการจัดการและจัดการเรียนรู้มากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาวิกฤติในการจัดการศึกษาและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้ (กนกอร สมปราษฎ์, 2560ก) สอดคล้องกับการวิจัยของกนกอร สมปราษฎ์ (2560ข) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาทฤษฎีฐานราก ผลวิจัย พบว่า 1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี (5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง (10) การวิจัยและพัฒนา 2. เงื่อนไขเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ภูมิหลังส่วนบุคคล แรงบันดาลใจ การเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ชอบคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรม แรงขับของสังคม (ภาวะวิกฤติทางการศึกษา ทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 และความคาดหวังจากนโยบายเบื้องบน) (2) เงื่อนไขเชิงบริบท (3) เงื่อนไขสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 3. การปฏิบัติการของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นการเรียนรู้ (2) การค้นหาปัจจัยที่ทำให้เป้าประสงค์สำเร็จ (3) การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และความไว้วางใจ (4) การคิดหาวิธีการและกลยุทธ์ (5) การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะ backward mapping (6) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น (7) การสร้างอัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (8) การนำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ (9) การเปลี่ยนห้องสมุดมาเป็นศูนย์เรียนรู้ และ (10) วิจัยและพัฒนา 4. ผลสืบเนื่องจากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งต่อตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าสถานศึกษาได้ให้บุคลากรรวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงานจนเกิดเป็นความร่วมมือกันของกลุ่ม (Group Thinking) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้กลุ่มได้ดำเนินงานโดยจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุป

ออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร (สุพานี สอนชื่อ, 2543) สอดคล้องกับการวิจัยของเทพินทร์ จารุศุกร (2555) ได้ศึกษา แนวทางและวิธีในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า ก่อนการพัฒนา สภาพการทำงานของครู ไม่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน บางคนขาดความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ขาดประสิทธิภาพ หลังการพัฒนา พบว่า สมาชิกทีมงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันมากขึ้น รูปแบบบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น มีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมงานใกล้ชิดแน่นแฟ้นกันมากขึ้น โดยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีการกำหนดภาระงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันทำให้ การปฏิบัติงานของโรงเรียนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มากขึ้น และสามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมงาน 3) ครู มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้หลักความยืดหยุ่นความเห็นพ้องต้องกัน คำนึงถึงผลของงานที่ สร้างความภาคภูมิใจต่อทีมงาน 4) ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกทีมงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงได้มีการพัฒนาครูให้มีความสามารถ และทักษะทางด้าน ICT จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูค้นคว้าศึกษาแหล่งข้อมูลทำให้การศึกษาง่ายขึ้นและไร้ขีดจำกัด ผู้เรียนมีความสะดวกในการค้นคว้าวิจัย ทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็วในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้กับข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง (Morton, 1990) สอดคล้องกับการวิจัยของเนติลักษณ์ สีสัตย์ชื่อ (2559) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) ผลการบริการของสถานศึกษาที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู่มาก 2) ความสามารถของครูระดับมัธยมศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และครูมีความสามารถเกี่ยวกับการใช้งานของเทคโนโลยีสารสนเทศมาก 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมี การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนมาก

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษาได้ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ (กนกอร สมปราชญ์, 2560ก) ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถคิดรวบรวมเหตุการณ์ หรือแก้ปัญหาได้มาก กว้างไกล หลายทิศทาง แปรเปลี่ยน และ เป็นประโยชน์ รวมทั้งการมีความคิดอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และมีจินตนาการ (ดวงกมล กลิ่นเจริญ, 2545) สอดคล้องกับการวิจัยของสุภาภรณ์ บัณฑิต (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พบว่า 1) สภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย ปัญหาในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการฝึกอบรมร้อยละ 97.20 โดยมีความต้องการในด้านความรู้พื้นฐานในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ เทคนิควิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ การวัดและประเมินผลความคิดสร้างสรรค์ การจัดทำแผนจัดประสบการณ์ 2) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพในภาพรวมในระดับมากขึ้นไป 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ความคิดสร้างสรรค์ สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติต่อการจัดประสบการณ์ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

2.4 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษาได้จัดการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการเสริมสร้างให้บุคคลมีการพัฒนาทางความคิด มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความมั่นคงในจิตใจ ว่าตนมีคุณค่าและมีความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ยังเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อ

นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ (Lussier and Achua, 2011) สอดคล้องกับการวิจัยของบุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการทำงานเป็นทีม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม

2.5 ด้านการบูรณาการ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่าสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถของครูผู้สอนให้มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษาในปัจจุบันและการศึกษาวิชาชีพในอนาคต เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีและผสมผสานความรู้ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติ คือ การฝึกประสบการณ์การทำงาน โดยเกิดจากครูนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิดรอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการและรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ใน การบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการ รูปแบบการบูรณาการ (กนกอร สมปราชญ์, 2560) สอดคล้องกับการวิจัยของสมร สีเนหะ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสำโรงห้วยนาโนนจันทร์หอม อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สามารถพัฒนาบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสามารถเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการทั้ง 5 ขั้นตอน ได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ศึกษาค้นคว้า โดยพบว่าบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างถูกต้อง ผู้ศึกษาค้นคว้าและบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมปรึกษาหารือ และมีมติให้ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้วยกิจกรรมการนิเทศภายใน

นำไปสู่การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ดีเพิ่มมากขึ้น มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจในการสอนอย่างเต็มที่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายส่วนมากมีความพอใจ และชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ เพราะได้ปฏิบัติจากของจริง ได้แสดงความคิดเห็น มีความสนุกสนานในการเรียนรู้ และมีสื่อการเรียนการสอนมากขึ้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มทุกคนมีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก หลังจากผ่านการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้ศึกษาค้นคว้าและบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 12 คน สามารถเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการได้ และมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการได้เป็นอย่างดี

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษาได้จัดบรรยากาศมีความสะดวกสบาย มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับทั้งครูและเด็ก มีบรรยากาศเหมือนบ้าน มีบรรยากาศของการบ่มเพาะและร่วมมือกัน มีพื้นที่แสดงโครงงาน พื้นที่นำเสนอสิ่งต่าง ๆ พื้นที่ส่วนบุคคล พื้นที่ในการประชุมอภิปรายต่าง ๆ พื้นที่ประชุมครูผู้สอน มีห้องที่เป็นกิจกรรมเฉพาะ เช่น ศิลปะ วิศวกรรม สื่อการออกแบบ ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ สัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย (Wi-Fi) มีการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน (PBL) การวิจัยเป็นฐาน (RBL) รวมทั้งปัญหาเป็นฐาน (PBL) (Fisher, 2005) สอดคล้องกับการวิจัยของหงส์สุนีย์ เอื้อรัตน์รักษา (2556) ได้ศึกษาโมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบของผู้เรียน พบว่า 1) โมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณญาณและความรับผิดชอบของผู้เรียน พบว่า สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สถานการณ์ปัญหา (2) ศูนย์ข้อมูลเพิ่มพูนปัญญา (3) ศูนย์ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (4) ศูนย์ส่งเสริมความรับผิดชอบ (5) ศูนย์กลางการให้คำปรึกษา (6) ชุมชนแห่งการช่วยเหลือ (7) ชุมชนแห่งความร่วมมือ (8) ศูนย์ปฏิบัติ การเครื่องมือทางปัญญา และ(9) ศูนย์สร้างประสบการณ์ จากกรณีใกล้เคียง 2) ความคิดเห็นของผู้เรียนในการศึกษา พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องในทุกด้านว่า ด้าน

เนื้อหา ด้านการออกแบบและด้านคุณลักษณะของสื่อมัลติมีเดีย ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมี
 วิจารณ์ญาณและมีความรับผิดชอบ

2.7 ด้านการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และ
 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า
 สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ และพัฒนาในด้านการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญใน
 การพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการค้นหาความจริงที่มีระบบและวิธีการที่น่าเชื่อถือเพื่อนำความรู้ความ
 จริงที่ได้นั้นไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ การวิจัยคือ กระบวนการหา
 ความรู้ความจริงใหม่ ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผล ที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียด
 และเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎี (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2535)
 สอดคล้องกับการวิจัยของอัสมา พาริลที (2559) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
 จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่
 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สูงสุด ได้แก่ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหาร
 และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านกายภาพต่ำสุด 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา
 จังหวัดสงขลา สรุปได้ดังนี้ 2.1) ควรมีห้องปฏิบัติการ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดที่มีอุปกรณ์และ
 เครื่องมือพร้อมใช้ได้จริง เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และสะดวกต่อการใช้บริการ 2.2) ปัญหาด้าน
 วิชาการ โรงเรียนขาดสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เหมาะสม
 ขาดการพัฒนาด้านสื่อการสอนประเภทชุดการสอนและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางแก้ไข
 โรงเรียนควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ควรเพิ่มสื่อที่เหมาะสมทันสมัยมีความ
 หลากหลาย ควรจัดให้มีสนาม BBL ในโรงเรียนที่ ครบวงจรทุกฐานการเรียนรู้ ควรให้ครู และบุคลากร
 ได้จัดทำสื่อการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ ควรมีการเพิ่มการชี้แจงแนะนำที่ดีในการทำ
 สื่อ 3) ปัญหาด้านการบริหาร โรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและดำเนิน
 กิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางแก้ไขโรงเรียนควรมหาแหล่งสนับสนุนด้านงบประมาณและควรมี การ
 จัดสรรงบประมาณมาส่งเสริมทางด้านแหล่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศ
 แห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย

2.8 ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ใน
 ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า สถานศึกษาได้ส่งเสริมการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมการศึกษามากมายหลายอย่างซึ่งมีทั้งนวัตกรรมที่ใช้กันแพร่หลายแล้วและประเภทที่กำลังเผยแพร่ เช่น การสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วย การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ สื่อหลายมิติ และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น (กิตานันท์ มลิทอง, 2540) สอดคล้องกับการวิจัยของ (Jong and Hartog, 2010) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญาการกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอขยายเนื้อหา แบ่งออก 8 Module ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความยืดหยุ่น 5) การบูรณาการ 6) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 7) การวิจัย 8) นวัตกรรมการเรียนรู้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมตามหลักการออกแบบโปรแกรม รวมถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม (เจนจิรา คงสุข, 2540) และใช้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสม อันได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การจัดวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การสร้างคุณครูทำงานเป็นทีม 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีในการสอน 7) การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน (Styles, 1990) ส่งผลให้โปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของบุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดบุรีรัมย์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับการวิจัยของเต็มดวง ทบศรี (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1.1) หลักการ หลักการและแนวคิด 1.2) วิสัยทัศน์ 1.3) วัตถุประสงค์ 1.4) โครงสร้าง 1.5) เนื้อหาทั้งหมด 3 Module ดังนี้ Module 1 Community (สร้างทีมครูบูรณาการ) Module 2 Practice (จัดการเรียนรู้บูรณาการ) Module 3 Reflection (สะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ) 6) กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินผลการพัฒนา ขั้นที่ 4 การสร้างเครือข่ายการพัฒนา 2) การประเมินผลคู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการ

พัฒนาด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้กับครูในสถานศึกษาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ไปของสังคมโลกในปัจจุบัน และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

1.2 ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
มาก แสดงให้เห็นว่า ครูยังมีความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวิจัยที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนา จัดประชุม เพื่อให้
ครูผู้สอนมีคุณภาพตามสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

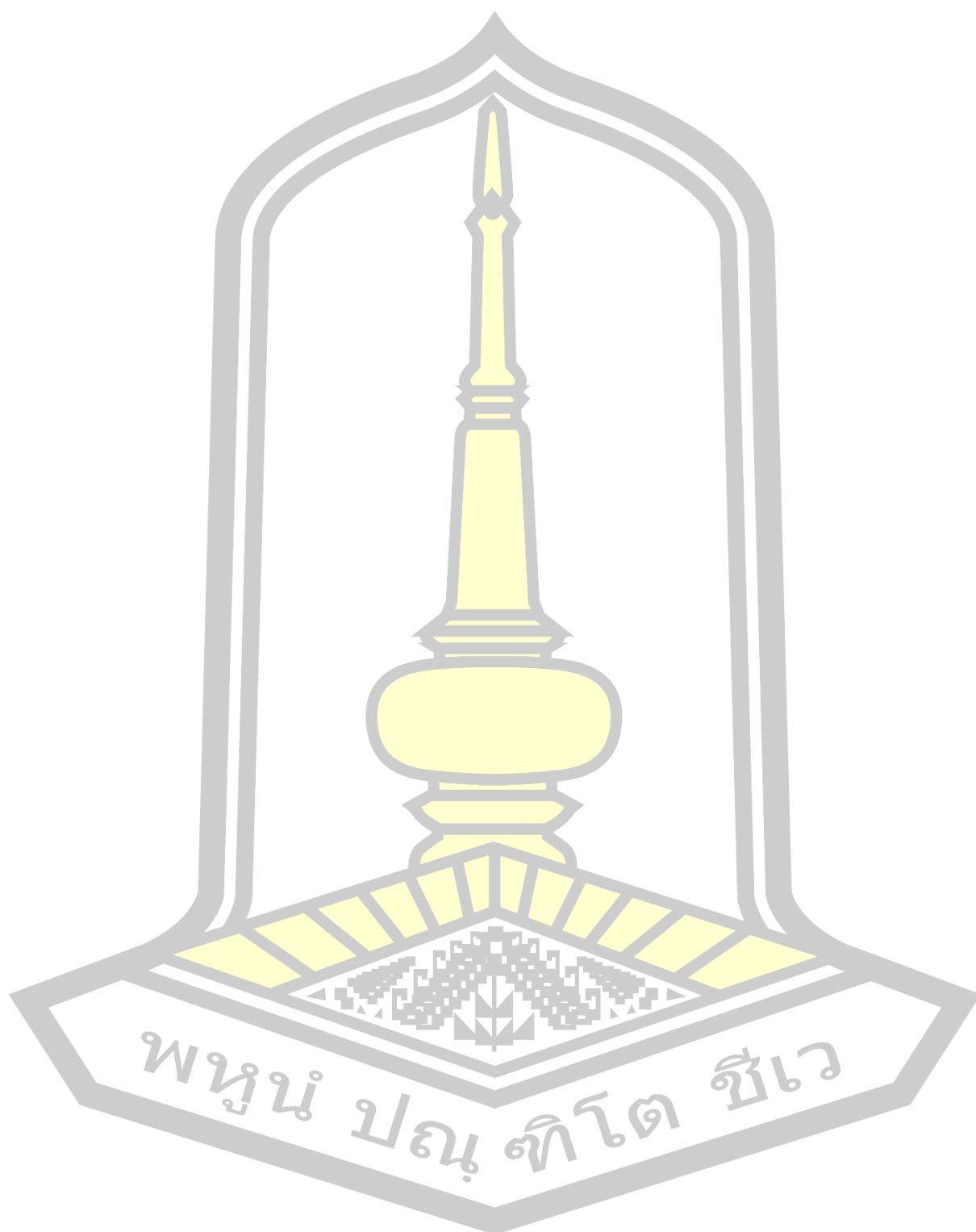
2.1 ควรทำการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของบุคลากรทาง
การศึกษาตำแหน่งอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชาญ. (2560ก). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษา
ทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51–66.
- _____. (2560ข). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรรวิกา ชูพลสัตว์. (2545). *การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนานักวิจัย : กรณีศึกษาผู้ป้วยวิจัยของ
จุฬาลงกรณ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2549). *วัยรุ่นและการปรับบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2540). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ รักดีวัฒนะกุล. (2546). *ก้าวไกลไปกับคอมพิวเตอร์: สารของคอมพิวเตอร์ที่ข้าราชการต้องรู้*.
กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2535). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงมโนทัศน์*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ครรชิต มัลลียงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์] ได้จาก :
http://www.drkanhit.com/general_articles/articles/general_24.html [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 21 เมษายน 2561].
- จنگลณี ชุตินาเวรินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- จรรยา เสถบุตร. (2535). *คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- จันทร์เพ็ญ หงษ์ทอง. (2545). *สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของนิสิตแพทย์*. ปริญญาบัตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส นองมาก. (2548). *การบริหารคุณภาพ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จินตนา บุญงการ. (2545). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การศึกษาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาลด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิม วัชระ. (2549). *ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ*. [ออนไลน์]. ได้จาก: http://a.lasphost.com/chalin623/drinking48/information1/techno1_1.htm [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561].
- ชนวัฒน์ โกญจนาวรรณ. (2550). *การจัดการสารสนเทศสำหรับผู้นำองค์กรและผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชลอ ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบรรลือ. (2535). *ประมุขศิลป์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เชียงใหม่การพิมพ์.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ซีคเซสมิเดีย.
- ชาย โปธิสิตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นแอนด์พับลิชชิง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล. (2542). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล กลิ่นเจริญ. (2545). ผู้นำ: *ความคิดสร้างสรรค์*. *พัฒนาเทคนิคการศึกษา*, 14(43), 48.
- तालจิต วิเศษศรี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เต็มดวง ทบศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้อวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. (2540). *สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ครูที่พูดไม่ได้. คู่มือกันพัฒนาสถานศึกษาด้านอาคารสถานที่ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทันดร ณะกูรบริรักษ์. (2552). *มาตรฐานการบริการ. คู่มือการจัดการความรู้ เลขาธิการสำนักงานการศึกษาต่อเนื่อง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ และสุขเย็น เทพทอง. (2552). *งบประมาณเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา: กลไกการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.
- ทิตนา แคมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- _____. (2557). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2555). *แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย ยืนยงศิริมาศ. (2557). *คู่มือการบูรณาการพันธกิจ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวพองจำกัด.
- นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล. (2551). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษาระดับบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์. (2544). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 9 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทภา ปัญญารัตน์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย*, 3(1), 209-217.
- นัตยา ปลัณนนานนท, มธุรส จงชัยกิจ และศิริรัตน์ นิละคุปต์. (2542). *การศึกษาตามมาตรฐาน: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์แม่จ๋าจำกัด.
- นิพนธ์ กิनावงค์. (2543). *หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- เนติลักษณ์ สีสัตย์เชื้อ. (2559). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: เอส อาร์ ปรีนติ้ง.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารองค์การ*. เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารวิชาการแพรววาทลีนธ์ มหาวิทยาลัยกาฬลีนธ์*, 4(1), 58-73.
- เบญจลักษณ์ ไกรศรีวรรณนะ. (2551). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนกุเวียงวิทยาคม อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผลดี ภูอินทร์. (2526). *เด็กกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). *ภาวะผู้นำ : การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน).
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- พัชรี ชำนาญศิลป์. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พิจักษณา วงศาโรจน์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารบก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และราชน มีศรี. (2556). *การสอนคิดด้วยโครงงานการเรียนรู้ การสอนแบบบูรณาการ ทักษะในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). *แนวคิดและเทคนิคการสอนทากลุ่ม*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.kirk.ac.th> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 มีนาคม 2561].
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *CCPR โมเดลกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้สำเร็จสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ธีรธรรณากุล. (2534). *สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาไรชาบาล.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตา ตูลย์เมธากการ และกัมปนาท บริบูรณ์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูของนิสิตการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 133–141.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 9-12*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2545). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- _____. (2550). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เอพี กราฟฟิกส์ดีไซน์.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2535). *วิธีวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา ศรีเหรียญ. (2554). *การวิจัยในชั้นเรียน*. [ออนไลน์] ได้จาก:

<http://www.meo.go.th/webtcs/table4/ratana02/ratana02.htm> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 มกราคม 2561].

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.

วรรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). *สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้อัจฉริยะ*. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.

วศิณ ฐประยูร. (2537). *การใช้คอมพิวเตอร์ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. นนทบุรี: เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.

วาสนา สุขกระสานดี. (2541). *โลกของคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต*.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธ์.

วีระเดช เชื้อนาม. (2545). *การจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ปรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

ศิริพงษ์ อุบลพงษ์. (2553). *สภาพแวดล้อมสังคมกลุ่มเพื่อนของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2542). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชัน.

ศุภรัชต์ โชติภิญญาณ. (2545). *การพัฒนากระบวนการบริการประชาชน*. นนทบุรี: อาทิตย์โปรดักส์กรุ๊ป.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

- สมชาย เทพแสง. (2557). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(19), 121-129.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2540). *ประเทศไทยในทศวรรษหน้า: วิสัยทัศน์ของ NIDA การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ สงวนญาติ. (2534). *เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมร สีเนหะ. (2557). *การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านลำโรงหัวนาโนนจันทร์หอม อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- สหชาติ ไชยรา. (2544). *การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอำเภอนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สานิลักษณ์ พรหมฮวด. (2556). *แนวทางพัฒนากิจการสถานแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สายัณส์ รุ่งป่าสัก. (2550). *การศึกษาองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดสำหรับการตรวจสอบ และ ทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. [ออนไลน์].
ได้จาก: http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=3308&bcat_id=12
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 27 มกราคม 2561].
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- _____. (2541). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง เล่ม 8*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเอง*
หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข
ราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา ปงบประมาณ 2547. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
กระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการ*
การเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา
 การศึกษา.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2553). *นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิควิธีคิด.
- สุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์. (2545). *เอกสารประกอบการสอนวิชาโปรแกรมสุขภาพโรงเรียน*. กรุงเทพฯ:
 ภาควิชาพลศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2546). *สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา*. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ แก่งสันเทียะ. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพรอบคอบทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำใน*
การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 อาชีวศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 40(48), 143–152.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ : เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอน*
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ.
 กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชฌ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุพาณี สอนชื่อ. (2543). *การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา:*
องค์การรถไฟฟ้ามหานคร. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาก่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุภาภรณ์ บัณฑิต. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกรุงเทพมหานครภาควิชาวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา. (2556). *โมเดลสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความรับผิดชอบของผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอักษรบัณฑิต.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัสมา พาริลที. (2559). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). *คุณธรรมนำความรู้*. กรุงเทพฯ: ปริมาyard.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อารีย์ พันธมณี. (2546). *ฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไบใหม่.
- Anthony, W. P., Perrew, P. L. and Macmar, K. M. (1996). *Strategic Human Resource Management*. New York: Dryden.
- Antonacopoulou, E and Bento, R. (2003). *No Title Methods of Learning Leadership Taught And Experiential*. Graduate Research University of Manchester.
- Armstrong, M. (2005). Public service broadcasting. *Fiscal Studies*, 26(3), 281–299.
- Barr, M. J. and Keating, L. A. (1990). *Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Betje, P. (1998). *Technological Change in the Modern Economy: Basic Topics and New Developments*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Caffarella, R. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educations, Trainers And Staff Developers*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Calderhead, K. and Shorrock, L. (1997). *Career planning*. New York: Fawcett World Library.
- Campbell, R. F. (1967). *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Charney, C. and Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit (Paperback)*. (2nd ed). Chicago: AMACOM.
- Cooper, L., Orrell, J. and Bowden, M. (2010). *Work Integrated Learning : A guide to Effective Practice*. London: Routledge.
- Damanpour, F. (1987). The Adoption of Technological, Administrative, and Ancillary Innovations: Impact of Organizational Factors. *Journal of Management*, 13(4), 678–688.
- Drucker, P. F. (1985). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, 68(4), 67–72.
- _____. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: Butterworth Heineman.
- DTI. (2004). *Succeeding Through Innovation, Creating Competitive Advantage Through Innovation: A Guide for Small and Medium Sized Businesses*. London: Department of Trade and Industry.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. (6th ed). Canada: South Western, Cengage Learning.
- Erdogen, M. (2010). Sustainability in higher education: A needs assessment on a course Education and awareness for sustainability. *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching*, 11(1), 1–20.
- Evan, W. M. (1966). Organizational Lag. *Human Organization*, 25(spring), 51–53.
- Ferdous, T. and Razzak, B. M. (2012). Importance of training needs assessment in the banking sector of Bangladesh: A case study on national bank limited (NBL). *International Journal of Business and Management*, 7(10), 63–73.

- Fink, D. L. (2007). Team Learning: “sTeam” into learning groups. [Online]. Available from: [http://www.bcm.edu/fac-ed/tea-ed/team_learning/Word%20Dcs/Michaelsen Putting%20Groups.doc](http://www.bcm.edu/fac-ed/tea-ed/team_learning/Word%20Dcs/Michaelsen%20Putting%20Groups.doc) [accessed 21 January 2018].
- Fisher, K. (2005). *Linking pedagogy and space*. Melbourne Victoria, Australia: Department of Education and Training.
- Freeman, C. and Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation*. (3rd ed). London: Continuum.
- Fullan, M. and Hargreaves, A. (1992). *The New Meaning of Educational Change* (2nd ed). London: Cassell.
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Allyn & Bacon Inc.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: MC Graw-Hill.
- Grizzard, T. (2008). The impact of instructional leadership on school climate: A model for principal and teacher improvement. *Humanities and Social Sciences*, 68(9-A), 3680.
- Grotberg, E. (1995). *A Guide to Promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit. Early Childhood Development: Practice and Reflections*, v. 8. The Hague-NO: Bernard Van Leer Foundation.
- Guildford, J. P. (1968). *The Nature of Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Halbert, J. and Kaser, L. (2013). *Innovative learning environment: Developing Leadership in British Columbia in Leadership for 21st Century Learning*. British Columbia: OECD.
- Hauer, J. and Quill, T. (2011). Educational needs assessment, development of learning objectives, and choosing a teaching approach. *Journal of Palliative Medicine*, 14(1), 503–508.
- Herkema, S. (2003). A Complex Adaptive Perspective on Learning Within Innovation Projects. *The Learning Organization*, 10(3), 340–346.
- Hills, P. J. A. (1982). *Dictionary of education*. London: Routledge & Kegan Payi.
- Hough, J. B. and Duncan, J. K. (1970). *Teaching: description and analysis*. U.S.A.: Addison-Westley Longman.
- Hurlock, E. B. (1972). *Child Development*. New York: McGraw-Hill.

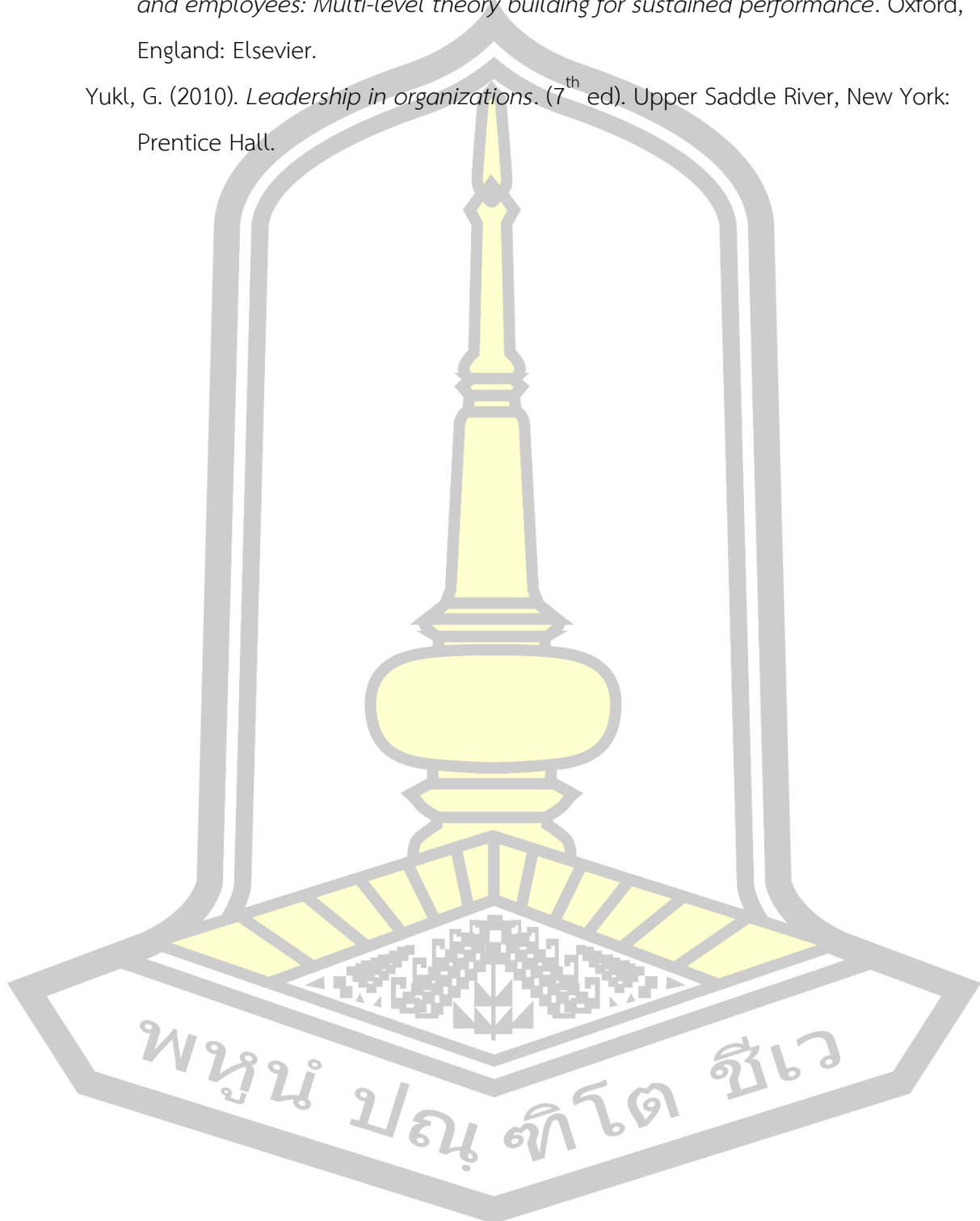
- International Mine Action Standards (IMAS). (2005). Data collection and needs assessment. [Online]. Available from: <http://www.mineaction.org/downloads/1/2%20ata%20Collection%20and%20Needs%20Assessment.pdf> [accessed 12 June 2018].
- Jong, D. J. and Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23.
- Kanaya, T., Light, D. and Culp, M. K. (2005). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23.
- Kohleiser, G. (2013). *Learning Leadership*. Switzerland: IMD Real World Real Learning.
- Lemon, M. and Sahota, P. S. (2003). Organizational Culture as a Knowledge Repository for Increased Innovation Capacity. *Tec novation*, 24(6), 483–499.
- Longman. (2006). *Longman Dictionary of Contemporary English*. (4th ed). England: Pearson Education Limited's.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2011). *Leadership: Theory, application and skill development*. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw Hill.
- Martin, A. and Hughes, H. (2009). *How to Make the Most of Work Integrated Learning: A Guide for Students, Lecturers & Supervisors*. New Zealand: Massey University Press.
- McCann, D. (2007). Team learning. [Online]. Available from: <http://www.tms.com.au/tms12-2c.html> [accessed 20 January 2018].
- McCollum, B. C. (2000). Self-Development and the Spontaneous Expression of Leadership Behaviors. *Dissertation Abstracts International*, 13(6), 119–127.
- McFarland, D. (1979). *Management: Foundation & Practices*. (5th ed). New York: Macmillan Publishing Inc.
- Meggison, L. C. (1972). *Personnel: A Behavioral Approach to Administration*. Homewood, Illinois: Irwin.
- Michaelsen, K. L. (1994). Team Learning: Using Small Group to Improve the Quality of Learning in Higher Education. [Online]. Available from: <http://tep.uoregon.edu/editionu/resource/assessment/teamlearning/.html> [accessed 5 January 2018].

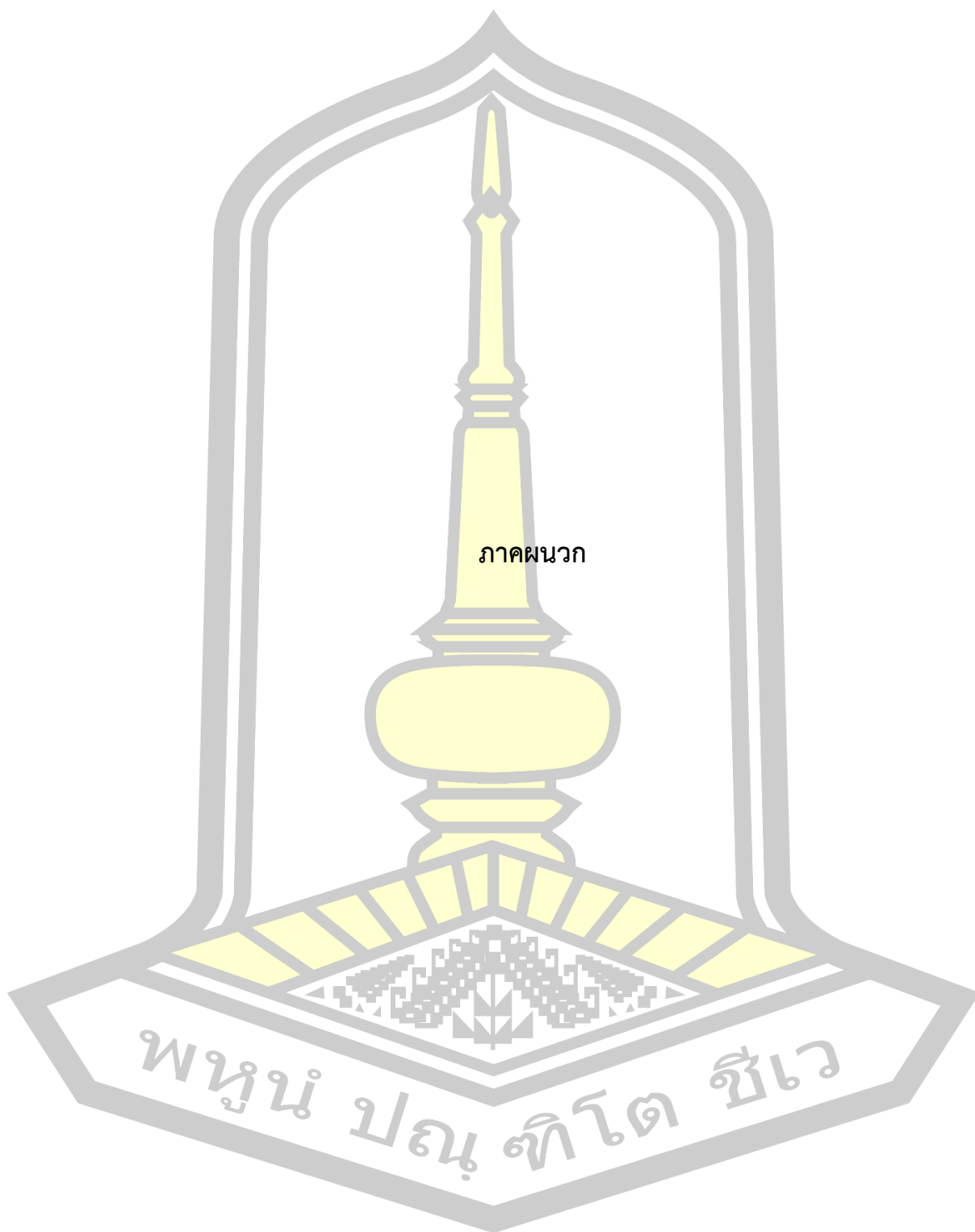
- Morton, S. S. (1990). *The corporation of the 1990s: Information Technology and Organizational Transformation* (4th ed). New York: Oxford University Press.
- Nadler, Z. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- North Carolina. (2003). *NC Technology Competencies*. [Online]. Available from: <http://21stcenturyschools.northcarolina.edu/technology/competencies.html> [accessed 22 January 2018].
- Perez-Bustamante, G. (1999). Knowledge Management in Agile Innovative Organizations. *Journal of Knowledge Management*, 3(1), 6–17.
- Phillips, J. C. and Russell, R. K. (1994). Research self-efficacy, the research training environment and research productivity among graduate students in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 22(1), 628–641.
- Robinson, V. (2011). *Student-Centred Leadership*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.
- Rogers, B. A. (2000). *The Correlation Between Teachers' Perceptions of Principals' Technology Leadership and the Integration of Education Technology*. [Online]. Available from: [http://www.lib.umi.com/Unpublished doctoral dissertation/fullcit/9991344](http://www.lib.umi.com/Unpublished%20doctoral%20dissertation/fullcit/9991344). [accessed 8 January 2018].
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Century Press.
- _____. (1994). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Smits, R. (2002). Innovation studies in the 21st century: Questions from a user's Perspective. *Technological Forecasting & Social Change*, 69(2), 861–883.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively*. California: Thousand Oaks.
- Spark, R. K. (1989). Elementary School Principal Inservice: Practices and Perceptions Related to Pupil Academic Achievement Among Select California School Districts. *Dissertation Abstracts International*, 45(4), 1010-A.

- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22–24.
- Styles, M. H. (1990). *Effective model of systematic program planning*, in M.J. Barr L.A. Keating and Associates, *Developing effective student service program*. San Francisco: Jossey-Bass.
- The Southeast Asian Ministers of Education Organization. (1965). Integration and development. [Online]. Available from: http://www.seameo.org/vl/th_education/educate/integrate.htm [accessed 18 January 2018].
- Tubin, D. (2013). *Learning leadership for innovation at the system level: Israel*. in *Leadership for 21st Century Learning*. Israel: OECD.
- Tushman, M. L. and Nadler, D. (1986). Organizing for Innovation. *California Management Review*, 28(3), 74–92.
- Utterback, J. M. (1971). The Process of Technological Innovation Within the Firm. *Academy of Management Journal*, 14(1), 75–88.
- _____. (1994). Radical innovation and corporate regeneration. *Research Technology Management*, 37(4), 10.
- _____. (2004). The dynamics of Innovation. *Educause Review*, 39(1), 42.
- Vicere, A. A. (2002). Leadership and the Networked Economy. *Human Resource Planning*, 25(2), 112.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (1965). *Model of Thinking in Young Children*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Watson, S. H. (2000). Leadership Requirement in the 21st Century: The Perception of Canadian Private Sector Leader. *Dissertation Abstracts International*, 12(1), 356-A.
- William, B. (2013). Teaching Research Processes for the Long Haul. *Searcher*, 37(May-June 2013), 68–70.
- Yeung, A.K. and Ready, D. A. (1995). Developing Leadership Capabilities of Global Corporations: A Comparative Study in Eight Nations. *Human Resource Management*, 34(4), 42.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2005). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance*. Oxford, England: Elsevier.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. (7th ed). Upper Saddle River, New York: Prentice Hall.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณฺ ทิโต ชีเว

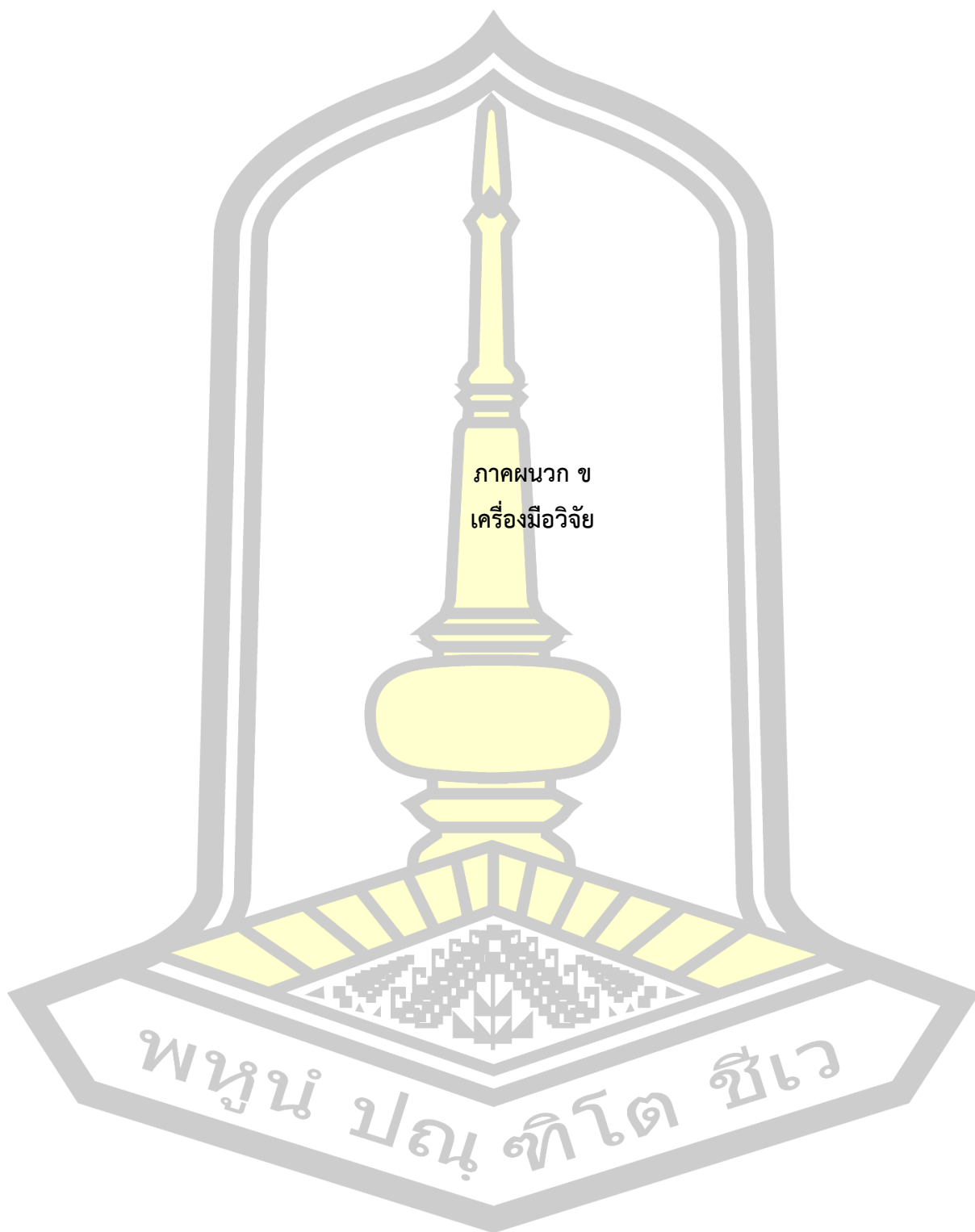
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ อาจารย์ผู้สอนสาขา การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหาร
และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ผู้สอนสาขาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
3. ดร.อุษา แก้วกำกง รักษาการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนมีชัยพัฒนา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา
จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้
4. นายธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบุญมีวิทยา สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรภาวะผู้นำ
5. นายวิทยา พลศรี ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัด
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา
จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำการเรียนรู้



**ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์**

1. ดร.มิชัย วีระไวทยะ ผู้ก่อตั้งสมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ ทางประชากรและการพัฒนา มหาวิทยาลัยนิคิต้า ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้
2. ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ผู้วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ลิ้มมณี วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอนสาขาสีงแวดล้อมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้
4. ดร.อุษา แก้วกำกักร รักษาการแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนมิชัยพัฒนา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำการเรียนรู้
5. ดร.อดุลย์ สุชีรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
6. นายอภิเดช เพชรโรจน์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา
7. นายธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญมีวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข
เครื่องมือวิจัย

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษา
เอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพื่อประโยชน์
ในการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้
เป็นความลับ การเสนอจะเป็นภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและ
ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

.....
(Miss Yuze Sun)

นิสิตศึกษามหาบัณฑิตการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

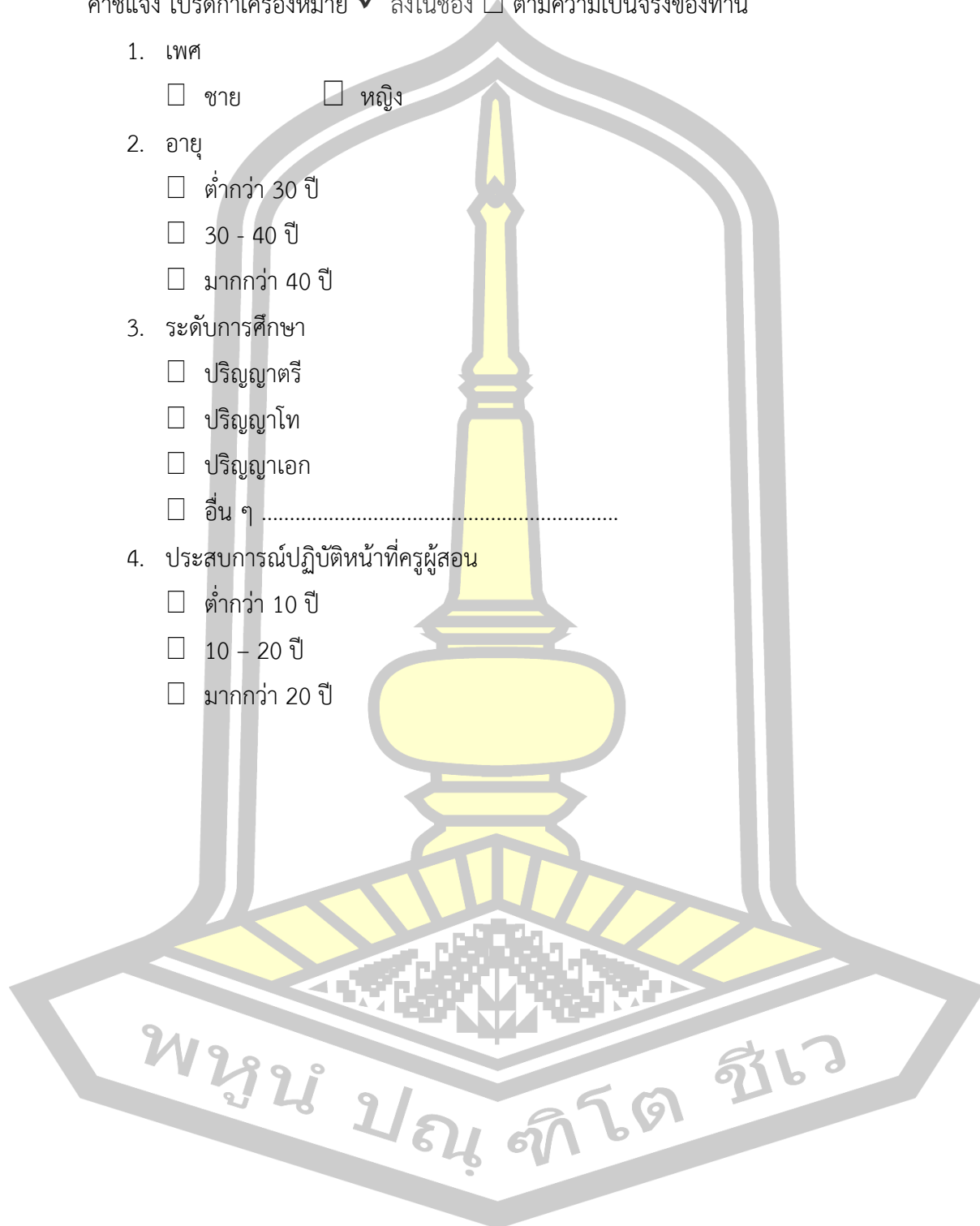
ต่ำกว่า 30 ปี
 30 - 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ

4. ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน

ต่ำกว่า 10 ปี
 10 - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญ ศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง :

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชน

2. ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนประจำชั้น

3. ขอความกรุณาท่านได้แสดงความคิดเห็น และกรุณาระบุข้อความคิดเห็นให้ครบทุกข้อทุกประเด็น โดยพิจารณาจากสภาพจริงของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อความเสียหายแก่ท่านหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

(Miss Yuze Sun)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ - สกุล.....
- 1.2 สถานภาพ () ผู้บริหารสถานศึกษา () หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ () ครูผู้สอน
- 1.3 วันที่..... เดือน พ.ศ. ตั้งแต่เวลา ถึง
- 1.4 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

ท่านมีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาของท่านในด้านต่าง ๆ
ต่อไปนี้อย่างไร

1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการใช้เทคโนโลยี

ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไร จึงสามารถส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของ
บุคลากรได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พญาน ปณ ภิโต ชเว

6. ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้

ในสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมให้กับบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการวิจัย

ในสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมความสามารถในการวิจัยให้กับบุคลากรได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

ในสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถการสร้าง และนำไปใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พญาน ปณฺฑิต โตะ สีวะ

ลงชื่อ

ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

การวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของโปรแกรมว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ ในระดับใด จึงขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ดังกล่าว คำชี้แจงต่อไปนี้

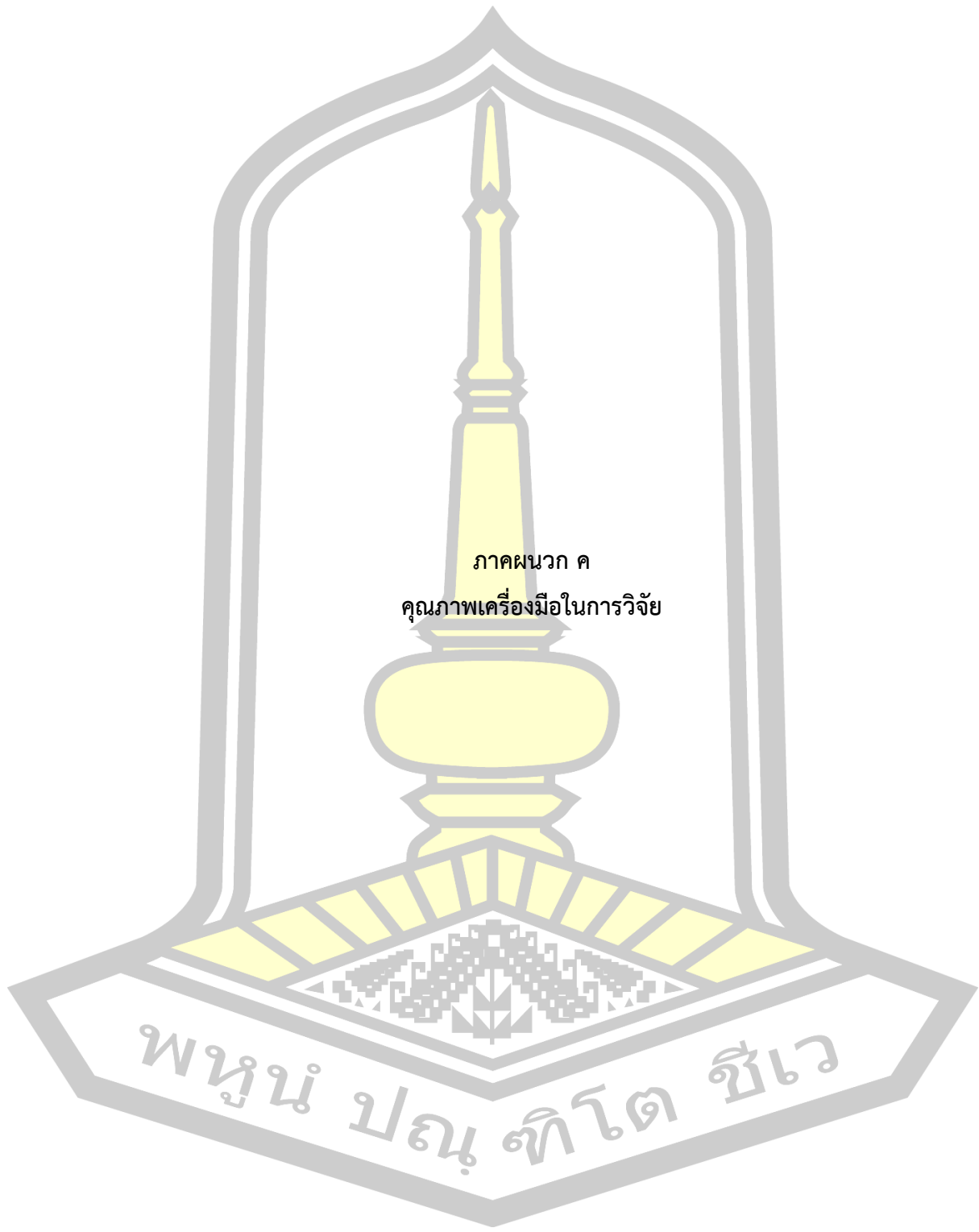
1. โปรดพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้แต่ละข้อ โดยเนื้อหาแต่ละข้อของแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
 - 5 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
 - 4 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
 - 3 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
 - 2 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
 - 1 หมายความว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ										
2. วัตถุประสงค์										
3. เนื้อหา										
4. วิธีดำเนินการ										
5. การประเมินผลโปรแกรม										
เฉลี่ยโดยรวม										

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....



ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

พหุบัณฑิต โท ซิว

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การเรียนรู้เป็นทีม								
1.1 มีการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 มีการหาข้อยุติหรือข้อสรุปร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 มีการปฏิบัติงานและการตรวจสอบร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4 มีการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งใหม่ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การใช้เทคโนโลยี								
2.1 มีเทคโนโลยีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.2 มีความรู้และทักษะเบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3 มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเครือข่ายและการใช้อินเทอร์เน็ต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4 มีความรู้และทักษะในการออกแบบหรือจัดหาวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5 มีความรู้และทักษะในการพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ความคิดสร้างสรรค์								
3.1 มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งมีอิสระและสร้างให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ไม่มีขอบเขตจำกัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3.2 มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงาน ซึ่งสามารถเกิดความคิดหลากหลายเพื่อนำไปบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3 มีความคิดยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นความคิดที่หลากหลาย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3.4 มีการใช้จินตนาการในการทำงาน โดยสามารถทราบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้โดยใช้วิธีอื่นหรือไม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ความยืดหยุ่น								
4.1 มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 มีความอิสระในการคิดนอกกรอบในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.4 มีการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5 มีความสามารถหลากหลายในการทำงาน โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. การบูรณาการ								
5.1 มีผสมผสานความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5.2 เน้นที่คุณค่าของตัวผู้เรียน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สภาพสังคม วัฒนธรรม การค้นพบ กระบวนการ คิดและจัดประสบการณ์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.3 มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4 มีกำหนดประเด็นหลัก (Themes) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถหลอมรวมความรู้และความคิดรวบยอดจากสาขาวิชาต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.5 มีการออกแบบหลักสูตรให้บูรณาการกัน โดยคณะครูร่วมกันกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.6 มีการออกแบบการเรียนการสอนนอกสถานศึกษา เช่น การไปทัศนศึกษา การไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.7 มีการนำเสนองานโดยให้นักเรียนทำโครงการผ่านการลงมือปฏิบัติจนได้ผลงานออกมา เช่น การจัดนิทรรศการ จัดบอร์ด จัดทำหนังสือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้								
6.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.2 มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดี โดยจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
6.3 มีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง สร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.4 การจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้าง สัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.5 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัยให้แก่นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6 มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.7 มีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและห้องเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. การวิจัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.1 มีความสามารถในการออกแบบการวิจัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.2 มีการศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา ซึ่ง รวมถึงมีความเป็นมาอย่างไร และมีความเกี่ยวข้องกับ เรื่อง (ตัวแปร) ใดบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.3 มีการกำหนดปัญหาการวิจัยหรือชื่อการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ได้ ทำการศึกษามาก่อน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.4 มีการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา สารานุกรม วารสาร วิทยานิพนธ์และ Internet เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7.5 มีการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับปัญหาการวิจัย สามารถใช้เป็นแบบ บันทึกพฤติกรรมนักเรียน แบบทดสอบ แบบสอบถาม เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.6 มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดย สามารถประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้แล้ว นำเสนอในรูปของแผนภูมิ หรือตารางต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. นวัตกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.1 มีการพัฒนาหลักสูตรแบบรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.2 มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรกิจกรรม หรือประสบการณ์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
8.3 มีการพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.4 มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.5 มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน โดยการ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

พหุบัณฑิต ชีวะ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย
 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบราค ระหว่างสภาพปัจจุบัน
 และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา
 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		ค่าความเชื่อมั่น	
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์
1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.78	0.68	0.98	0.98
ข้อ 1.1	0.77	0.63	0.98	0.98
ข้อ 1.2	0.84	0.69	0.98	0.98
ข้อ 1.3	0.59	0.66	0.98	0.98
ข้อ 1.4	0.67	0.65	0.98	0.98
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี	0.62	0.71	0.98	0.98
ข้อ 2.1	0.58	0.70	0.98	0.98
ข้อ 2.2	0.42	0.59	0.98	0.98
ข้อ 2.3	0.39	0.59	0.98	0.98
ข้อ 2.4	0.69	0.81	0.98	0.98
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.63	0.68	0.98	0.98
ข้อ 3.1	0.56	0.64	0.98	0.98
ข้อ 3.2	0.60	0.71	0.98	0.98
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.87	0.77	0.98	0.98
ข้อ 4.1	0.81	0.73	0.98	0.98
ข้อ 4.2	0.73	0.67	0.98	0.98
ข้อ 4.3	0.67	0.74	0.98	0.98
ข้อ 4.4	0.76	0.75	0.98	0.98
5. ด้านความคิดยืดหยุ่น	0.85	0.71	0.98	0.98
ข้อ 5.1	0.73	0.51	0.98	0.98
ข้อ 5.2	0.46	0.56	0.98	0.98
ข้อ 5.3	0.83	0.50	0.98	0.98

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		ค่าความเชื่อมั่น	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ข้อ 5.4	0.63	0.62	0.98	0.98
ข้อ 5.5	0.71	0.67	0.98	0.98
ข้อ 5.6	0.76	0.74	0.98	0.98
ข้อ 5.7	0.69	0.66	0.98	0.98
6. ด้านสภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้	0.84	0.77	0.98	0.98
ข้อ 6.1	0.83	0.66	0.98	0.98
ข้อ 6.2	0.73	0.66	0.98	0.98
ข้อ 6.3	0.65	0.73	0.98	0.98
ข้อ 6.4	0.59	0.62	0.98	0.98
ข้อ 6.5	0.81	0.73	0.98	0.98
7. ด้านการวิจัย	0.63	0.71	0.98	0.98
ข้อ 7.1	0.59	0.59	0.98	0.98
ข้อ 7.2	0.64	0.67	0.98	0.98
ข้อ 7.3	0.63	0.62	0.98	0.98
ข้อ 7.4	0.43	0.68	0.98	0.98
ข้อ 7.5	0.55	0.73	0.98	0.98
ข้อ 7.6	0.61	0.76	0.98	0.98
8. ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้	0.68	0.79	0.98	0.98
ข้อ 8.1	0.53	0.71	0.98	0.98
ข้อ 8.2	0.67	0.71	0.98	0.98
ข้อ 8.3	0.62	0.74	0.98	0.98
ข้อ 8.4	0.65	0.81	0.98	0.98
ข้อ 8.5	0.68	0.82	0.98	0.98

สรุป ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84 สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าเท่ากับ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเท่ากับ 0.98

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	Ms.Yuze Sun
วันเกิด	วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	Gejiu City, Yunnan Province
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 186 หมู่ 13 2 ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้สอน หัวหน้าฝ่ายต่างประเทศ ผู้ประสานงาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนมีชัยพัฒนา ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาตอนต้น No.6 School of Gejiu City, Yunnan Province. พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนปลาย No.3 School of Gejiu City, Yunnan Province. พ.ศ. 2551 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัย ฝึกหัดครู จังหวัดยูนนาน (Yunnan Normal University) พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว