



ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

มุกลัดดา อัมไพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

มุกลัดดา อัมไพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEARNING LEADERSHIP OF DIRECTORS AFFECTING THE BEING OF
LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BUENGGAN

BY

MUKLADDA AMPAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
and Development at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ มุกลัดดา อัมไพ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งได้ ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในครั้งนี้ ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้

ความสำเร็จของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ คุณพ่อหมื่น อัมไพ คุณแม่คุณศรี อัมไพ ขอขอบคุณญาติพี่น้อง เพื่อพี่น้องนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

มุกลัดดา อัมไพ

| | |
|-------------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ |
| ผู้วิจัย | มุกลัดดา อัมไพ |
| กรรมการที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง |
| ปริญญา | ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ปีที่พิมพ์ | 2566 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47 – 0.99 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.18, df = 1, p - value = 0.67, GFI = 1.0, AGFI = 1.0,$

RMR = 0.00, RMSEA = 0.00) ซึ่งตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การเรียนรู้ เป็นทีม รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ (X_5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 90.50 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .538 + .471 (X_5) + .226 (X_2) + .191 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .503 (Z_5) + .270 (Z_2) + .212 (Z_4)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้

| | |
|--------------------|---|
| TITLE | Learning Leadership of administrators Affecting Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Buengkan |
| AUTHOR | Mukladda Ampai |
| ADVISORS | Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang |
| DEGREE | M.Ed. (Educational Administrator and Development) |
| INSTITUTION | Sakon Nakhon Rajabhat University |
| YEAR | 2023 |

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the learning leadership that affected s learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office Buengkan. The participants of the study included administrators and teachers in academic year 2022. They selected using multi-stage random sampling. The tool was a set of 5-rating scale questionnaire, which the part of learning leadership indicated validity index at 1.00, discriminative power index ranged between 0.51–0.93, and reliability value index at 0.97, where as the learning organization part indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminative power index ranged between 0.47–0.99, and reliability value index 0.96. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient, Stepwise multiple regression analysis and confirmatory component analysis.

The findings were as follows.

1. The learning leadership model of administrators comprised five components, namely Team learning, Integration, Conductive learning environment, Modern technology implementation in working and Creativity. Overall components showed the highest suitability level. The learning leadership model congruent with the empirical data ($\chi^2 = 0.18$, $df = 1$, $p - \text{value} = 0.67$, $GFI = 1.0$, $AGFI = 1.0$,

RMR = 0.00, RMSEA = 0.00). The variable which indicated the highest loading factor was Team learning, followed by Integration, Conducive learning environment, Modern technology implementation on working and Creativity, respectively.

2. Learning Leadership of Administrators, in overall and each aspect were at high level.

3. Learning organization of school, in overall and each aspect were at high level.

4. The learning leadership model of administrators and learning organization of schools showed positive correlation at high level with statistical significance at .01.

5. Learning Leadership of Administrators in Integration (X_5), Creativity (X_2), and Modern technology implementation on working (X_4) were able to predict the learning organization of schools (Y) with statistical significance at .01, and indicated 90.50 percent of predictive power, which were written the forecasting equation as follows.

Forecasting equation in raw score form

$$\hat{Y} = .538 + .471 (X_5) + .226 (X_2) + .191 (X_4)$$

Forecasting equation in standard score form

$$\hat{Z}_y = .503 (Z_5) + .270 (Z_2) + .212 (Z_4)$$

6. The guidelines of learning leadership development of administrators that affected the learning organization of schools consisted of three aspects, namely Integration. Creativity and Modern technology implementation on working.

Keywords Leadership, Learning Leadership, Learning Organization

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| คำถามของการวิจัย | 5 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย | 6 |
| สมมติฐานของการวิจัย | 6 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 7 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 10 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 15 |
| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 16 |
| ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 16 |
| ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 19 |
| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 23 |
| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 65 |
| องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 68 |
| ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 68 |
| ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 72 |
| องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 76 |
| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 96 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 99 |
| ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา | 100 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ระยะเวลาที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ | 103 |
| ระยะเวลาที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ | 110 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 115 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 116 |
| ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ | 117 |
| ระยะเวลาที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ | 122 |
| ระยะเวลาที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ | 142 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 151 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย | 151 |
| สมมติฐานการวิจัย | 152 |
| วิธีดำเนินการวิจัย | 152 |
| สรุปผลการวิจัย | 155 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 159 |
| ข้อเสนอแนะ | 163 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม | 165 |
| ภาคผนวก | 175 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ | 177 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ | 183 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 203 |
| ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น | 233 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 237 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 1 | การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ | 27 |
| 2 | การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม | 35 |
| 3 | การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ | 42 |
| 4 | การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 49 |
| 5 | การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน .. | 55 |
| 6 | การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ | 61 |
| 7 | การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ | 79 |
| 8 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 104 |
| 9 | ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง..... | 108 |
| 10 | แสดงระยะของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ..... | 112 |
| 11 | แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี | 118 |
| 12 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.. | 123 |
| 13 | ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี | 125 |
| 14 | ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี | 126 |
| 15 | การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รายด้านและรายข้อ | 127 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 16 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รายงานและรายชื่อ | 128 |
| 17 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รายงานและรายชื่อ | 130 |
| 18 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน รายงานและรายชื่อ | 131 |
| 19 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบูรณาการ รายงานและรายชื่อ | 132 |
| 20 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 133 |
| 21 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านองค์การ รายงานและรายชื่อ | 134 |
| 22 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านกระบวนการจัดการ รายงานและรายชื่อ | 135 |
| 23 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านบุคคล รายงานและรายชื่อ | 137 |
| 24 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ รายงานและรายชื่อ | 138 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 25 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ | 139 |
| 26 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 140 |
| 27 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 141 |
| 28 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 143 |
| 29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 144 |
| 30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 145 |
| 31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | 147 |
| 32 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ..... | 235 |
| 33 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ..... | 236 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย | 10 |
| 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ | 31 |
| 3 องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม | 37 |
| 4 องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ | 43 |
| 5 องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 50 |
| 6 องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | 56 |
| 7 องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ | 63 |
| 8 องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ | 82 |
| 9 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย | 111 |
| 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ | 125 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ฉบับร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาเกี่ยวกับการศึกษาไว้หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต การพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมสูงวัยที่มีช่วงชีวิตที่ หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อระบบการเรียนรู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตลอดเวลา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 มี 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการ พัฒนาคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้อง กับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมายสามารถสร้างงานอนาคต และสร้าง ผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป้าหมายที่ 2 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการ เข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ (สำนักงานสภา พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, หน้า 122-123)

การศึกษาของประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 รวมทั้งนโยบายด้าน การศึกษาของรัฐบาลในยุคต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนา การศึกษามาโดยตลอด การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จด้านการปรับโครงสร้าง หน่วยงานให้มีเอกภาพมากขึ้น มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในมิติต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน เช่น การพัฒนา คุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและทักษะ การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

เทคนิควิธีการเรียนการสอนและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดโอกาสในการได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2-3)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่ง ที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ผลของการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถจะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (กษิภณ ชินวงศ์, 2550, หน้า 98) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญมากที่สุด ผู้บริหารเป็นผู้จัดการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ประหยัด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการครองตน ครองคน ครองงานที่ดีย่อมเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ เพราะบางครั้งการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรืออิทธิพลของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่ได้กำหนดไว้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555, หน้า 18)

บุคคลสำคัญที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกไปสู่เป้าหมายได้ก็คือ ผู้นำซึ่งต้องอาศัยการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การบริหารงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (สมชาย เทพแสง, 2559, หน้า 11)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นกระบวนการเสริมสร้าง การออกแบบ การจัดการกระทำ และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลัง เพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อจัดทำ

กิจกรรม และกระจายการปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย ระดับของการศึกษาเรียนรู้ในงานเขียนทั่วไปในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีภาระหรือกล่าวถึงไว้ชัดเจนโดยมักใช้ร่วมกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อื่น ๆ อาทิ ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ (Leadership for Learning) และภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ (Learning Centered Leadership) ภาวะผู้นำการเรียนรู้มุ่งเน้นทั้งระบบการเรียนรู้ ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติ ให้มีความคงทนยั่งยืนของนวัตกรรมหรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรร จัดเตรียม สิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ และขยายศักยภาพการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ชุมชน เครือข่ายของระบบโรงเรียน (Schooling) มีปฏิสัมพันธ์การจัดการกระทำ (การจัดการกระทำหมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การวัด การทดลอง และจากแหล่งอื่น ๆ มาจัดกระทำเสียใหม่โดยการหาความถี่ เรียงลำดับ จัดแยกประเภทหรือคำนวณหาค่าใหม่เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความหมายได้ดีขึ้น โดยอาจจะเสนอในรูปแบบของ ตาราง แผนภูมิ แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ สมการ การเขียนบรรยาย เป็นต้น) และมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (กนกอร สมปราชญ์, 2559, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาวะผู้นำการเรียนรู้ จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิภาพของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก เน้นการบริหารและการสอนงาน นิเทศงานแก่บุคลากรเพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางานอยู่เสมอ (Trefz, 1998 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2559, หน้า 119- 120)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการได้พยายามคิดเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะแนวคิดของ Peter Senge ที่เชื่อว่าการทำงานจะต้องมีการเรียนรู้มากขึ้น หากองค์กรใดเรียนรู้ได้เร็วกว่าจะได้เปรียบในการแข่งขันสูง ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ต้องการอยู่รอดภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไปเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความมุ่งมั่น

เชิงยุทธศาสตร์ในการแสวงหาและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยกระตุ้นเร้าและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ รู้จักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ใฝ่รู้ ใฝ่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ซึ่งทำได้โดยการผนึกกำลังและความสามารถของกันและกัน เพื่อรับรู้ ตีความหมายสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงไป และเข้าไปปลูกฝังความรู้ในระบบการปฏิบัติงานและเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้นี้เป็นปัจจัยผลผลิตให้ได้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 176) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นนักวิชาการได้คิดมานานแล้ว แต่วงการศึกษในประเทศไทยนำมาใช้แล้วยังไม่ปรากฏแนวทางที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการหาแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ทันสมัย ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และสร้างสรรค์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สังคมยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดมีขึ้นอย่างมาก เนื่องจากสิ่งที่กล่าวมานี้มีลักษณะสำคัญคือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น เมื่อบุคคล องค์กร มีการสั่งสมความรู้การทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้ความรู้ที่สั่งสมไว้โดยบุคคลในสังคมมีความก้าวหน้าไปสู่ปัญญาการรู้แจ้งในสิ่งที่ตนทำมาแล้ว รวมทั้งคาดหมายได้ว่า ถ้าทำแบบอื่นที่นอกเหนือจากที่เคยทำมาจะเกิดผลดีและผลเสียอย่างไร ผลที่ได้สัมพันธ์กับข้อจำกัดอย่างไร พอใจผลงานที่เหมาะสมกับเงื่อนไขการลงทุนและข้อจำกัด ซึ่งจะเป็นการทำงานอย่างได้ผลและเต็มศักยภาพ แนวคิดการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตน สถานศึกษาต้องมีผู้บริหารแบบใหม่ เป็นผู้บริหารที่มองงานอย่างเป็นระบบมีภาพใหญ่ของงานที่มองเห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันเป็นระบบ ผู้บริหารต้องเป็นผู้สามารถสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันไปสู่ภาพความสำเร็จขั้นสูงสุดตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานเพื่อความเป็นเลิศได้ทุกคน จนในที่สุดผู้ร่วมงานทุกคนเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในระดับที่จะพัฒนาไปเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2552, หน้า 1 - 2)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างกว้างขวาง หลากหลาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เนื่องจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลจะเป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นพหุองค์ประกอบ
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 การเรียนรู้เป็นทีม

1.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

1.1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.1.4 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

1.1.5 การบูรณาการ

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1 องค์การ

1.2.2 กระบวนการจัดการ

1.2.3 บุคคล

1.2.4 การเรียนรู้

1.2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 995 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครูผู้สอนจำนวน 933 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ, 2565, หน้า 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครู จำนวน 216 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 216 คน ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1 การเรียนรู้เป็นทีม

3.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

3.1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.4 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

3.1.5 การบูรณาการ

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 องค์การ

3.2.2 กระบวนการจัดการ

3.2.3 บุคคล

3.2.4 การเรียนรู้

3.2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

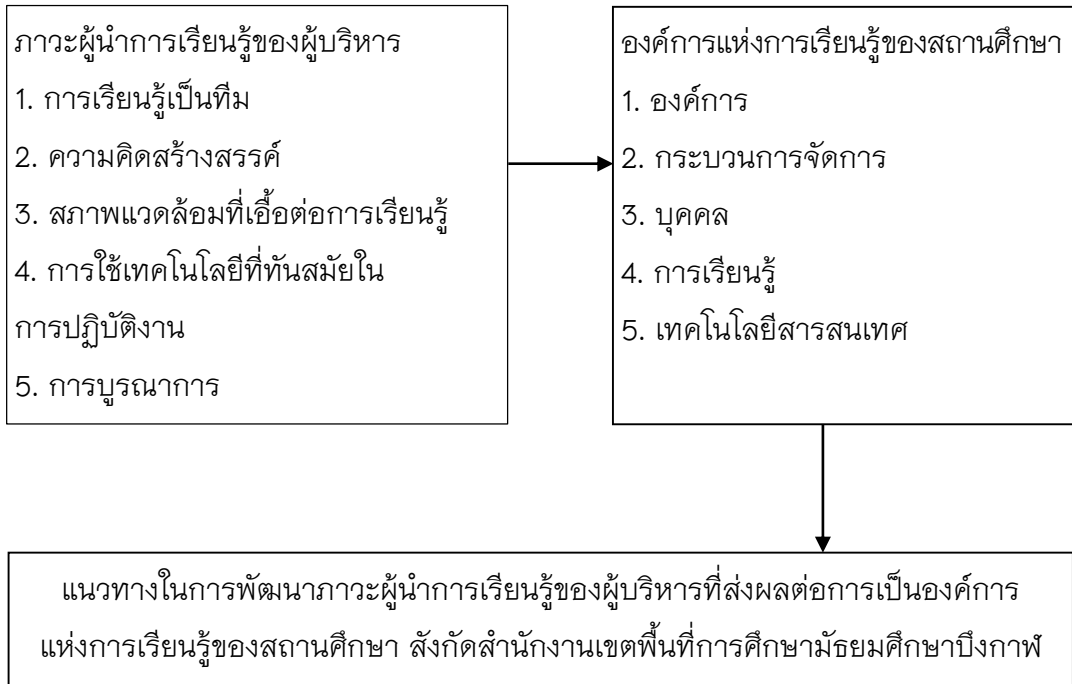
1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ
สมชาย เทพแสง (2556); กนกอร สมปราชญ์ (2559); อภิตญารัตน์ ประราตรี (2561);
จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561); สุธรรม ธรรมพิศนานนท์ (2561); Yuze Sun (2562); อนุชิต
พันธ์ทอง (2563); Greiter (2013); Jolonch, Martinez, & Badia (2013); Tubin (2013);
Kohlreiser (2013) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิด
สร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใน
การปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ
เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550); บัณฑิตา อินสมบัติ (2551); ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์
(2553); จุริย์ สร้อยเพชร (2554); พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555); นิจภัต บุษากพิมพ์ (2560);
นิษฐสุดิกานต์ ดาราพันธ์ (2560); Senge (1990); Kaiser (2000); Marquardt (2002)
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านองค์การ 2) ด้านกระบวนการจัดการ 3) ด้าน
บุคคล 4) ด้านการเรียนรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือ หน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการ และมีนวัตกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย

1.1 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญระหว่างบุคคล โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะในการเรียนรู้เป็นทีม มีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และ

เกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ ซึ่งได้รับการสังสมประสบการณ์ แล้วนำมาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และต้องมีจินตนาการควบคู่ไปกับการพยายามและความฝัน จึงทำให้เกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ในด้านข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ

1.4 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการจัดการในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

1.5 การบูรณาการ หมายถึง การนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 องค์กร หมายถึง การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.2 กระบวนการจัดการ หมายถึง การวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ มีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากร มีความคิดค้นกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรมีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงคุณภาพในองค์รวมก่อน

2.3 บุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

2.4 การเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เข้าใจมุมมองพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่ามีความแตกต่างกันมองคนในแง่ดี ไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกันและมีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเองมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเอง

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงาน และประดิษฐ์หรือพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนรู้ พัฒนางาน พัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน นำไปร่างแนวทางการพัฒนาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา ตรวจสอบ วิเคราะห์โดยการนับความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้แบบสอบถาม และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) ของโรงเรียนในจังหวัดบึงกาฬ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น
พื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.1 การเรียนรู้เป็นทีม

1.3.2 ความคิดสร้างสรรค์

1.3.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.4 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

1.3.5 การบูรณาการ

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.3.1 องค์การ

2.3.2 กระบวนการจัดการ

2.3.3 บุคคล

2.3.4 การเรียนรู้

2.3.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบการเรียนรู้ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติ ให้มีความคงทนยั่งยืนของนวัตกรรม หรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรรจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ และขยายศักยภาพการเรียนรู้ผ่าน กิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ชุมชนเครือข่ายของทั้งระบบโรงเรียน (Schooling) มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สมชาย เทพแสง (2556, หน้า 122) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่เพื่อเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำเพื่อนำหน่วยงานต่าง ๆ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม มีการสอนงานบุคลากรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 241) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลปฏิสัมพันธ์การจัดกระทำและมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมุ่งเน้นทั้งระบบการเรียนรู้ ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสม การปฏิบัติให้มีความคงทนยั่งยืนของนวัตกรรมหรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรร จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ ชุมชน และเครือข่ายในระบบโรงเรียน

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่มีการกระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิด สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน สามารถบูรณาการ ความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในที่มงาน อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการเสริมสร้างการออกแบบ จักกระทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ ทรงพลังเพื่อสร้างการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อจัดทำกิจกรรมและกระจาย ปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลายระดับและระบบการศึกษาเรียนรู้

สุรโรจน์ นวลมังสอ (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการเสริมสร้างการออกแบบจัดกระทำ และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ ทรงพลัง เพื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อจัดทำกิจกรรม และกระจาย การปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างหลากหลาย เป็นการใช้อธิปไตย การปฏิสัมพันธ์การจัดกระทำ และมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับ ทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ จากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิด ภายนอกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบ สร้างแรงบันดาลใจ ทำลายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของ หลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูด ความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริม วัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ การ เรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดย ผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิด สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงใช้ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการ ความรู้จากวิทยาการต่างๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้เพื่อให้เกิด นวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น โดนผ่านการกระจาย การแบ่งปัน การเชื่อมต่อกิจกรรมและ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและไม่ทางการ ทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

Yuze Sun (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นกระบวนการเสริมสร้างการออกแบบ จัดกระทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อ จัดทำกิจกรรมและกระจายปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลายระดับของระบบการศึกษาเรียนรู้

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรหรือ หน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

Tubin (2013, p. 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นผู้นำกำหนดทิศทางให้แก่สมาชิกในองค์กร และมีการตกลงการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กร และในการออกแบบสภาพแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนขึ้นในองค์กร โดยให้การกระจายกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน และรวมทุกคนที่อยู่ในองค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับตำแหน่ง แผนก อายุ ประสบการณ์ แต่จะเป็นผู้คนทุกระดับในองค์กร ไม่แต่เฉพาะในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะนี้สามารถรวมไปถึง "การจัดการกับการเรียนรู้" ในความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD (2013, p. 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นรากฐานในประเด็นที่มีความครอบคลุมในการจัดการเรียนรู้โดยจะเน้นเฉพาะ

ในการออกแบบการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบองค์รวมที่มุ่งเป้าหมายที่ผู้เรียน ความเป็นผู้นำที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ในช่วงของผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดระบบการเรียนรู้

จากความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรหรือ หน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการ และมีนวัตกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จูลด์กัต์ ก็อกพิมพ์ (2561, หน้า 26-27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้การเกิดเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ทำให้ผู้นำเกิดด้านความคิดสร้างสรรค์ และความกล้าหาญ ในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
3. เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง
4. ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคม ส่งผลให้มีพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและเครือข่ายการเรียนรู้

5. เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ใน การสร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

อนุชิต พันธุ์ก (2563, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
 2. ทำให้ผู้นำเกิดด้านความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญใน การออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน
 3. เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จาก การประเมินการเรียนรู้ของตนเอง
 4. ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโต อย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้
 5. เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ใน การสร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ
 6. เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นผู้นำ ของแต่ละบุคคล
 7. ทำให้เกิดวิธีการใหม่ของการแสวงหาความท้าทายและเอาชนะ อุปสรรค
 8. ปรับปรุงการสื่อสารกับสมาชิกในทีม โดยการสร้างโครงสร้างที่ แข็งแรง
 9. การจัดการความขัดแย้งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ
 10. การเป็นพี่เลี้ยงสมาชิกในทีมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน
 11. พัฒนาความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น
 12. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม
 13. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการมีส่วนร่วมในการออกแบบการ ดำเนินงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ
 14. ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้
- ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ไว้ ดังนี้ ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทำให้

เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรืออาจจะใช้สิทธิในการตอบสนองในการสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรืออาจจะใช้สิทธิในการตอบสนองในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD (2013, pp. 51-53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม โดยมีความสำคัญมากเพราะมีอิทธิพลต่อทิศทางและผลลัพธ์ไม่ว่าจะเป็นในระดับโรงเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งการเรียนรู้เป็นงานหลักของการศึกษา เป็นรูปแบบที่สำคัญและเป็นงานของภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี นวัตกรรมก็เป็นส่วนสำคัญของการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการกำหนดทิศทางใหม่และออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการมีส่วนร่วมในการออกแบบการดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยจะเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและความรับผิดชอบในการทำให้เกิดขึ้น ภาวะผู้นำการเรียนรู้จะถูกใช้ผ่านกิจกรรมการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์จากบทบาทหน้าที่หลักที่ขยายไปถึงผู้ที่เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ และอาจจะเป็นตัวอย่างในระดับที่แตกต่างกันของระบบการเรียนรู้โดยรวม และรวมถึงการจัดการเรียนรู้ในการมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง พยายาม และการเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น
3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทำให้เกิดการสร้างเงื่อนไขสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการมีภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ของนักเรียนก็เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยงานหลักคือการสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้มีความเหมาะสมไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไร การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่จะตอบสนองความต้องการสำหรับทุกคนเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบดั้งเดิมและการเรียนรู้แบบต่อเนื่องโดยจะส่งผลให้เกิดการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน
4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญ โดยการสร้างสรรค์ การออกแบบ การเป็นผู้นำผู้อื่น และการออกแบบใหม่ ๆ ล้วน

เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง และความสามารถในการรักษาวินัยทัศนคติในระยะยาว ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นเมื่อจุดมุ่งหมายคือต้องการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำจึงมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในเชิงลึก โครงสร้างและวัฒนธรรม ไม่ใช่เพียงแค่การแก้ไข โดยต้องสร้างความมั่นใจว่ามีการสนับสนุนเงื่อนไขต่าง ๆ สิ่งนี้มักทำให้มีการฝึกความกล้าหาญและความคิดสร้างสรรค์

5. รูปแบบและภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ การค้นหา และการประเมินตนเอง ผู้นำการเรียนรู้เป็นงานที่ใช้ความรู้ระดับสูง โดยการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่เหมาะสมและการสร้างเงื่อนไขให้ผู้อื่นทำตาม นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ความเป็นมืออาชีพให้คนอื่นเห็นในชุมชนที่ใหญ่ขึ้น การเรียนรู้อย่างมืออาชีพเป็นการผสมผสานทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติโดยมีการทดลองเชิงปฏิบัติในการสอนการจัดการและการเรียนรู้จากประสบการณ์และผ่านข้อเสนอแนะ

6. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นเรื่องของสังคมและการเชื่อมโยงกัน ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นพื้นฐานทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ก็เป็นสิ่งสำคัญในการฝึกความเป็นผู้นำภาวะผู้นำการเรียนรู้สามารถพัฒนา เติบโต และยั่งยืนได้โดยผ่านการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

7. ยิ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีการคิดค้นมากเท่าใด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ก็จะมากขึ้นตาม จากบทบาทและความสามารถของพวกเขา และจากการศึกษาเอกสารทางการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมทั้งแบบไม่เป็นทางการและวิธีการที่ทำให้เกิดความต้องการในการสอนและการเติบโตขององค์กรนั้นมีมากขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องรวมเข้าด้วยกันและขยายไปสู่มืออาชีฟผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาคม

8. ภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน เช่น ระบบนวัตกรรมและประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จะขึ้นอยู่กับระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งแรงผลักดันเริ่มต้นนี้อาจจะมาจากทุกระดับจากภายในองค์กรและจากผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ สำหรับแรงผลักดันนี้ จะมีความยั่งยืนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะใช้ตัวอย่างในระดับอื่น ๆ

9. ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้ โดยอาจจะเป็นการเริ่มต้นสำหรับการสร้างนวัตกรรม และเป็นนโยบายที่สำคัญในการสร้างเงื่อนไขสำหรับ

เครือข่ายการเรียนรู้อย่างมีอาชีพที่จะเกิดขึ้น และอาจต้องการความเป็นผู้นำที่กล้าหาญ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการกำกับดูแลและรับผิดชอบสอดคล้องกับความต้องการในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

Kohlrreiser (2013, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 53)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ 1) เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล 2) ทำให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ และการแสวงหาความท้าทายเพื่อเอาชนะอุปสรรค 3) ปรับปรุงการสื่อสารของสมาชิกในทีม โดยการสร้างโครงสร้างที่แข็งแรง 4) การจัดการความขัดแย้งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ 5) สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้สมาชิกในทีม เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน 6) พัฒนาความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเป็นการจัดการความขัดแย้ง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นทีม และเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีระบบในการเรียนรู้ โดยอาจจะเป็นการเริ่มต้นสำหรับการสร้างนวัตกรรม และต้องอาศัยผู้นำที่มีความกล้าในการเปลี่ยนแปลง

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2556, หน้า 135) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. บุคคลแห่งการเรียนรู้
3. การเรียนรู้เป็นทีม
4. การสอนงาน

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 51) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า

2. การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม
3. ความยืดหยุ่น
4. การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ
5. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการการเรียน

การสอน

6. การเรียนรู้เป็นทีม
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
8. มีความเฉพาะที่ เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง
9. ความพอเพียงและมีจริยธรรม
10. การวิจัยและการพัฒนางาน

อภิศรุตม์ ประราศรี (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. กล้าคิดสร้างสรรค์
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
3. การเรียนรู้เป็นทีม
4. การบูรณาการความหลากหลาย
5. การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุค

ดิจิทัล

6. การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม
3. ความยืดหยุ่น
4. การบูรณาการ
5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร
6. การเรียนรู้เป็นทีม
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 177) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การบูรณาการ
4. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
6. การเรียนรู้เป็นทีม

Yuze Sun (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. การใช้เทคโนโลยี
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. ความยืดหยุ่น
5. การบูรณาการ
6. สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้
7. การวิจัย
8. นวัตกรรมการเรียนรู้

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 28) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. การใช้เทคโนโลยี
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

Greiter (2013, pp 136–137) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. เทคโนโลยี
3. การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้
4. มีการบูรณาการ

5. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Jolonch, Martinez, & Badia (2013, อ้างถึงใน จิรวัดณ์ วงษ์คง, 2559, หน้า

16) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้
3. สภาพแวดล้อม
4. การวิจัย
5. ความคิดสร้างสรรค์
6. การมีวิสัยทัศน์

Tubin (2013, pp 170–172) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. เทคโนโลยี
3. นวัตกรรมการเรียนรู้
4. สภาพแวดล้อม
5. การประเมิน
6. การร่วมพลัง
7. การวิจัย
8. ความคิดสร้างสรรค์
9. การมีวิสัยทัศน์

Kohlreiser (2013, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 54–55) ได้

กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม
2. การสื่อสาร
3. เทคโนโลยี
4. นวัตกรรมการเรียนรู้
5. ความยืดหยุ่น

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย
 นำมาสังเคราะห์และคัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็น
 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้

| นักวิชาการ | องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่ศึกษา | | |
|--|--------------------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------|------------------------|----------------|-----------------------------------|--------------|------------------|--------------------|---------|------------|
| | สมชาย เทพแสง (2556) | กนกธร สมปราณี (2559) | อภิษฎาวิรัตน์ ประราตรี (2561) | จุลศักดิ์ ก่อพิมพ์ (2561) | สุธรรม ธรรมพัฒน์ (2561) | Yuze Sun (2562) | อนุชิต พันธุ์คง (2563) | Greiter (2013) | Jolouch, Martinez, & Badia (2013) | Tubin (2013) | Kohreiser (2013) | | ความถี่ | ร้อยละ (%) |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 2. บุคคลแห่งการเรียนรู้ | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 3. การเรียนรู้เป็นทีม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11 | 100 | ✓ |
| 4. การสอนงาน | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 5. ความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | | | | | | | 8 | 72.72 | ✓ |
| - ความคิดสร้างสรรค์ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| - ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| - กล้าคิดสร้างสรรค์ | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 6. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | 8 | 72.72 | ✓ |
| - การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อ การเรียนรู้และนวัตกรรม | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| - การสร้างสภาพแวดล้อมด้วย เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุค ดิจิทัล | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| - สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการ เรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| - สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ | | | | | | ✓ | | | | | | | | |
| - การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| - สภาพแวดล้อม | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | |
| 7. ความยืดหยุ่น | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | 4 | 36.36 | |

ตาราง 1 (ต่อ)

| นักวิชาการ | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | ความถี่ | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|---|---------------------|-----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------|----------------------|----------------|-----------------------------------|--------------|---------|------------|--------------------|
| | สมชาย เทพแสง (2556) | กนกอร สมปราชญ์ (2559) | อภิศุภรณ์ ประระภาศิริ (2561) | จุลศักดิ์ ก้อนพิมพ์ (2561) | สุธรรม ธรรมที่ตนานนท์ (2561) | Yuze Sun (2562) | อนันต์ พันธัง (2563) | Greiter (2013) | Jolonch, Martinez, & Badia (2013) | Tubin (2013) | | | |
| 8. การบูรณาการ | | | | | | | | | | | 6 | 54.54 | ✓ |
| - การบูรณาการ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | |
| - การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่างๆ | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| - การบูรณาการความหลากหลาย | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| 9. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | 8 | 72.72 | ✓ |
| - การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| - การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | ✓ | | | | | | | | |
| - การใช้เทคโนโลยี | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | |
| - เทคโนโลยี | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | 4 | 36.36 | |
| 11. มีความเฉพาะที่ เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 12. ความพอเพียงและมีจริยธรรม | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 13. การวิจัย | | | | | | | | | | | 4 | 36.36 | |
| - การวิจัย | | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | |
| - การวิจัยและการพัฒนางาน | | ✓ | | | | | | | | | | | |

ตาราง 1 (ต่อ)

| นักวิชาการ | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | | ค่าเฉลี่ย (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา | |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|----------------|-----------------------------------|--------------|------------------|---------------|--------------------|--------------------|
| | สมชาย เทพแสง (2556) | กานกร สมปราชญ์ (2559) | อรุณเกียรติ์ ประราตรี (2561) | จุลศักดิ์ ก้อนทิพย์ (2561) | สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) | Yuze Sun (2562) | อนันต์ พันธัง (2563) | Greiter (2013) | Jolonch, Martinez, & Badia (2013) | Tubin (2013) | Kohreiser (2013) | | | |
| 14. นวัตกรรมการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | 4 | 36.36 | องค์ประกอบที่ศึกษา |
| - นวัตกรรมการเรียนรู้ | | | | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | |
| - การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 15. การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท | | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 9.09 | |
| 16. การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | 2 | 18.18 | |
| 17. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 9.09 | |
| 18. การมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | | 2 | 18.18 | |
| 19. การประเมิน | | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 9.09 | |
| 20. การร่วมพลัง | | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 9.09 | |
| 21. การสื่อสาร | | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 9.09 | |
| รวม | 4 | 10 | 6 | 7 | 6 | 8 | 5 | 5 | 6 | 9 | 5 | | | |

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัย

พิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้บางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่ นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้ว ตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า และ 2) กล้าคิดสร้างสรรค์ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 72.72

2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) สภาพแวดล้อมต่อการเรียนรู้ 6) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 7) สภาพแวดล้อม โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 72.72

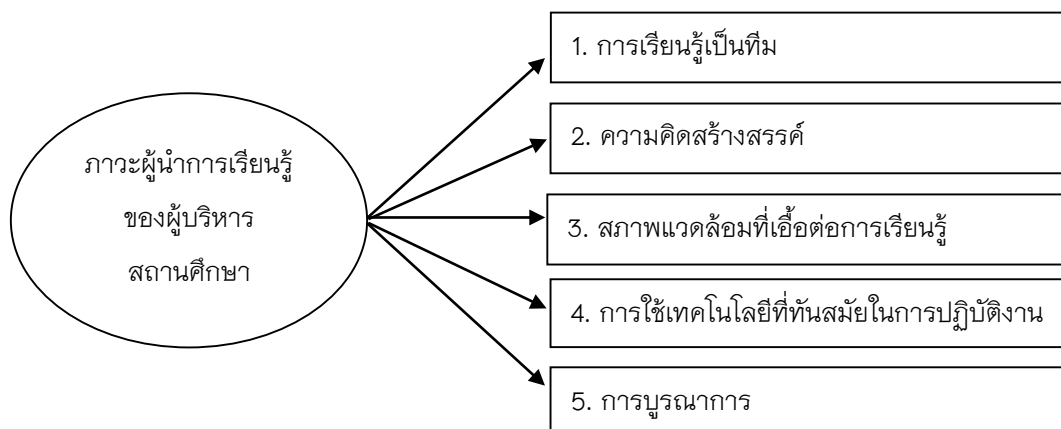
3. การบูรณาการ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ และ 2) การบูรณาการความหลากหลาย โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 54.54

4. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร 3) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) การใช้เทคโนโลยี และ 5) เทคโนโลยี โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 72.72

5. การวิจัย องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การวิจัย และ 2) การวิจัยและการพัฒนางาน โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 36.36

6. นวัตกรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 2) การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม และ 3) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 36.36

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 21 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 การเรียนรู้เป็นทีม

1.3.1.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2552, หน้า 23) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า เป็นการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ยกระดับมาตรฐาน ในการทำงานขององค์กรให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ฉันทพร วณิชฤทธา (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า การที่บุคคลได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการ และการสื่อสารร่วมกัน จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะในการเรียนรู้เป็นทีม และพฤติกรรมสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีม

ชนากานต์ ไสจะยะพันธ์ (2558, หน้า 89) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่าการเรียนรู้ที่นำกระบวนการกลุ่มมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำ ความคุ้นเคย ก่อให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความผูกพันกัน มีการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุย อภิปราย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 47) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมต้องมีการอาศัยเทคนิคกระบวนการต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถของคนในทีม ทักษะการสื่อสาร การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม เพื่อนำศักยภาพของทีมออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของคนในทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้น พัฒนาความสามารถของคนในทีม งานสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 48) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 53) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของคนในทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม งานที่สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า กระบวนการร่วมกันของสมาชิกที่จะแบ่งปันและสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้ ด้วยการสื่อสารของทีมงาน รู้จักใช้ความสามารถของแต่ละคนในทีมงาน มีการสร้าง การเรียนรู้ร่วมกัน และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Yuze Sun (2562, หน้า 34) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ของบุคคล โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อมูลเป็นต้น ซึ่งบุคคลในทีมได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้แบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดความสามัคคีกัน ทำให้คนในทีม

ขยันคิด ขยันเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่และความสามารถของทีมได้เกิดขึ้น และพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและกัน ด้วยการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน มีการวางแผนและทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ไว้วางใจเชื่อใจกัน และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะคิด และความชำนาญระหว่างบุคคล โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะในการเรียนรู้เป็นทีม มีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.3.1.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 54) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย

1. การสื่อสารของทีมงาน
2. เป้าหมายของทีมงาน
3. การสร้างการเรียนรู้ในทีม
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิศญาวัฒน์ ประราตรี (2561, หน้า 52) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย

1. การสื่อสารของทีมงาน
2. ความสามารถของทีมงาน
3. การสร้างการเรียนรู้

4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีม

ประกอบด้วย

1. การสะท้อนความคิด
2. การสื่อสาร
3. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีม

ประกอบด้วย

1. การกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน

2. การมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน
3. การสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงานผ่านการติดต่อสื่อสาร

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็น

ทีมประกอบด้วย

1. การกระตุ้นการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ระหว่างทีม

2. การมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน
3. การสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงานผ่านการติดต่อสื่อสาร
4. เป้าหมายของทีม

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และคัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของการเรียนรู้เป็นทีม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม

| องค์ประกอบย่อย การเรียนรู้เป็นทีม | นักวิชาการ | | | | | ความถี่ | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|--|----------------------------|-------------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|---------|------------|--------------------|
| | จุลศักดิ์ กิ่งกิมพ์ (2561) | อภิศุญจารักษ์ ประราศรี (2561) | อนุชิต พันธุ์กิง (2563) | ณุเบศร์ บาลชน (2563) | จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) | | | |
| 1. การสื่อสาร | | | | | | | | |
| - การสื่อสารของทีมงาน | ✓ | ✓ | | | | | | |
| - การสื่อสาร | | | ✓ | | | 3 | 60 | |
| 2. เป้าหมายของทีม | | | | | | | | |
| - เป้าหมายของทีมงาน | ✓ | | | | | | | |
| - การมีเป้าหมายร่วมกัน | | | ✓ | | | | | |
| - เป้าหมายของทีม | | | | | ✓ | 3 | 60 | |
| 3. การสร้างการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| - การสร้างการเรียนรู้ในทีม | ✓ | | | | | | | |
| - การสร้างการเรียนรู้ | | ✓ | | | | | | |
| - การสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงาน ผ่านการติดต่อสื่อสาร | | | | ✓ | ✓ | 4 | 80 | ✓ |
| 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | | | | |
| - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ✓ | | | | | | | |
| - กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | ✓ | | | | | | |
| - การกระตุ้นการทำงานของบุคลากรใน ทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่าง ทีมงาน | | | | ✓ | | | | |
| - การกระตุ้นการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีม | | | | | ✓ | 4 | 80 | ✓ |
| 5. ความสามารถของทีม | | | | | | | | |
| - ความสามารถของทีม | | ✓ | | | | | | |
| - การมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนใน ทีมงาน | | | | ✓ | ✓ | 3 | 60 | |
| 6. การสะท้อนความคิด | | | ✓ | | | 1 | 20 | |
| รวม | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | |

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีมบางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การสื่อสาร องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) การสื่อสารของทีม และ 2) การสื่อสาร โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

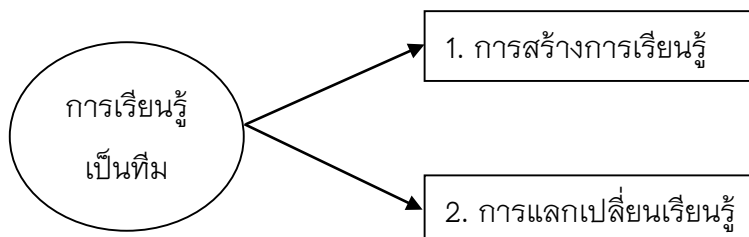
2. เป้าหมายของทีม องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) เป้าหมายของทีมงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน และ 3) เป้าหมายของทีม โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

3. การสร้างการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) การสร้างการเรียนรู้ในทีม 2) การสร้างการเรียนรู้ และ 3) การสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงานผ่านการติดต่อสื่อสาร โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน และ 4) การกระตุ้นการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงาน โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

5. ความสามารถของทีม องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) ความสามารถของทีม และ 2) การมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยของการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) การสร้างการเรียนรู้ และ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้เป็นทีม

จากภาพประกอบ 3 การเรียนรู้เป็นทีม มี 2 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 57) ได้ให้ความหมายการสร้างการเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ในทีมงาน โดยการแลกเปลี่ยนความคิด การระดมความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 54) ได้ให้ความหมายการสร้างการเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ในทีมงาน โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด ระดมความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในทีมงาน มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างหลากหลายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 77) ได้ให้ความหมายการสร้างการเรียนรู้ไว้ว่า การสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมโดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน

จากความหมายของการสร้างการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ของทีมงาน โดยการแลกเปลี่ยนความคิด ระดมความคิด และกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนาและอภิปรายร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 76) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งเน้นประสิทธิผลการเรียนรู้ของทีมงาน โดยการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในทีมงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นและประสบการณ์ การสร้างและถ่ายโอนความรู้เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทีมงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 55) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยการสร้างความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในทีมงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นและประสบการณ์ การสร้างและการถ่ายโอนความรู้เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทีมงาน

อภิศญาณ์ ประราศรี (2561, หน้า 77) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า การเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

จากความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งเน้นประสิทธิผลการเรียนรู้ของทีมงาน โดยการสร้างความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในทีมงาน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.3.2 ความคิดสร้างสรรค์

1.3.2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้ว

เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า พฤติกรรมการคิดของผู้บริหารที่มีความแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้ มาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกล้าเผชิญปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมุ่งมั่นทำงานที่ซับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝัน หรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์ (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 45) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดริเริ่มกล้าในการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ติดยึดกับคนอื่น ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด

Yuze Sun (2562, หน้า 43) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์หรือผลิตสิ่งแปลกใหม่ เกิดจากการรวบรวมความรู้ที่ได้รับจากการสังสมประสบการณ์ แล้วเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ อย่างมีอิสระในการตัดสินใจ การพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 70) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดได้หลายทิศหลายทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล แปลกใหม่จากเดิม เป็นความสามารถในการขยายขอบเขตความคิด ที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม อันนำไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ หรือรูปแบบความคิดใหม่ ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จและทำให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์

จากความหมายของความคิดสร้างสรรค์ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ ซึ่งได้รับการสั่งสมประสบการณ์ แล้วนำมาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และต้องมีจินตนาการควบคู่ไปกับความพยายามและความฝัน จึงทำให้เกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

1.3.2.2 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องแคล่ว
3. ความละเอียดในการคิด

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 45) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคิดคล่องแคล่ว
3. ความคิดยืดหยุ่น
4. ความละเอียดลออในการคิด

อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องแคล่ว
3. ความคิดยืดหยุ่น
4. ความละเอียดในการคิด

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่มแปลกใหม่
2. ความคล่องแคล่วในการคิด
3. ความละเอียดลออในการคิด

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความคิด

สร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องแคล่วในการคิด
3. ความละเอียดในการคิด

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และคัดสรร ตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของความคิด สร้างสรรค์ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์ | นักวิชาการ | | | | | ความถี่ | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|---------|------------|--------------------|
| | จุลศักดิ์ ก๊อกพิงพ์ (2561) | อภิศุภรณ์ ประราศรี (2561) | อนุชิต พันธุ์กิง (2563) | ภูเบศร์ บาลชน (2563) | จิตกมล ไตรทองกลาง (2564) | | | |
| 1. ความคิดริเริ่ม | | | | | | | | |
| - ความคิดริเริ่ม | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | |
| - ความคิดริเริ่มแปลกใหม่ | | | | ✓ | | 5 | 100 | ✓ |
| 2. ความคิดคล่องแคล่ว | | | | | | | | |
| - ความคิดคล่องแคล่ว | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | |
| - ความคล่องแคล่วในการคิด | | | | ✓ | ✓ | 5 | 100 | ✓ |
| 3. ความคิดละเอียดลออ | | | | | | | | |
| - ความละเอียดในการคิด | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| - ความละเอียดลออในการคิด | | ✓ | | ✓ | | 5 | 100 | ✓ |
| 4. ความคิดยืดหยุ่น | | ✓ | ✓ | | | 2 | 40 | |
| รวม | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | |

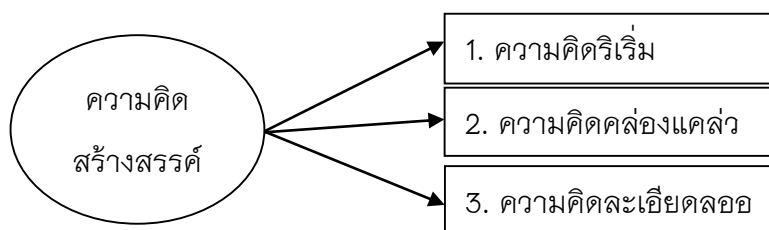
จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์บางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม และ 2) ความคิดริเริ่มแปลกใหม่ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2. ความคิดคล่องแคล่ว องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) ความคิดคล่องแคล่ว และ 2) ความคล่องแคล่วในการคิด โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

3. ความคิดละเอียดลออ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) ความละเอียดในการคิด และ 2) ความละเอียดลออในการคิด โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ นักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรร ตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยของความคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว และ 3) ความคิดละเอียดลออ ได้ตั้งภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์

จากภาพประกอบ 4 ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละ องค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มที่ น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม ไว้ ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ มาใช้ในงาน กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองสิ่งท้าทาย ตลอดจนนำ ประสบการณ์และความรู้จากตนเองและผู้อื่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 35) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม ไว้ ว่า พฤติกรรมการแสดงออกการคิดของผู้บริหารในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในงาน กล้าคิด กล้าแสดงออก สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อ คิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

อภิศรุตม์ ประราศรี (2561, หน้า 69) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม ไว้ว่า ความสามารถในการคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างอิสระและ

สร้างสรรค์ การผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ และนำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

จากความหมายของความคิดริเริ่ม ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในงาน กล่าวคือ กล่าวแสดงออก และนำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

2. ความคิดคล่องแคล่ว

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดคล่องแคล่วที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 25-26) ได้ให้ความหมายความคิดคล่องแคล่ว ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้อย่างสมเหตุสมผล

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 36) ได้ให้ความหมายความคิดคล่องแคล่ว ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายสามารถหาคำตอบของปัญหาไม่ซ้ำกัน สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้อย่างสมเหตุสมผล

อภิศัญรัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 70) ได้ให้ความหมายความคิดคล่องแคล่ว ไว้ว่า ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้ และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

จากความหมายของความคิดคล่องแคล่ว ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้ สามารถหาคำตอบของปัญหาไม่ซ้ำกัน

3. ความคิดละเอียดลออ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดละเอียดลออที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายความคิดละเอียดลออ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการคิดทบทวนอย่างละเอียด

รอบคอบก่อนการดำเนินงาน มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาหรือสถานการณ์อย่างละเอียดก่อนตัดสินใจสั่งการ รวมถึงกระบวนการคิดอย่างละเอียดและการสะท้อนผลการดำเนินงาน

จุกต์กดี ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 36) ได้ให้ความหมายความคิดละเอียดลออ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกในการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดทบทวนอย่างละเอียดลออ รอบคอบก่อนการดำเนินงาน มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการรวมถึงการคิดอย่างละเอียดและการสะท้อนผลการดำเนินงาน

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 70) ได้ให้ความหมายความคิดละเอียดลออ ไว้ว่า ความสามารถคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียด การคิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนสั่งการ และคิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

จากความหมายของความคิดคิดละเอียดลออที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความคิดคิดละเอียดลออ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการคิดทบทวนอย่างละเอียดรอบคอบก่อนการดำเนินงาน มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการ และคิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

1.3.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

กังวาน ไตรสกุล (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหาร และ 4) ด้านกลุ่มเพื่อน

อัสมมา พาวีลที (2559, หน้า 78) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ทั้งด้านกายภาพและชีวภาพ เพื่อให้มีสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง ความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความอบอุ่น มีความพร้อม ที่จะรับรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ การเรียนการสอน และกิจกรรม ที่ครูผู้สอนจัดขึ้น เป็นการพัฒนาผู้เรียนทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้เรียนต้องสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียนและสังคม ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วย บรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสม มีป้ายความรู้ มีกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนักเรียนได้แสดงความสามารถ ที่มีความสะอาด สวยงาม ร่มรื่น ปลอดภัย

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 36) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในแต่ละคน สนับสนุนให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคลในหน่วยงาน

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 55-56) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านการความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมี จริยธรรม

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 38) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน

กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนนท์ (2561, หน้า 56) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่จะช่วยเสริมสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ปลูกฝังให้ผู้เรียนได้พร้อมด้วยความรู้ความสามารถ เสริมบุคลิกที่ดี ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ จิตใจ โดยมีองค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสัมพันธภาพ

Yuze Sun (2562, หน้า 55) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่อง

อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ในด้านข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 97) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดหรือปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้มีสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะรับรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนการสอน และกิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ในด้านข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ

1.3.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 32) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. บรรยากาศในการเรียนรู้
3. การบริหารจัดการ

จุลศักดิ์ ก้อยพิมพ์ (2561, หน้า 38) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. บรรยากาศในการเรียนรู้
3. การบริหารจัดการ

ญเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 30) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม

อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 76) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การจัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร
2. การจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่
3. การจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้
4. การจัดสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. บรรยากาศในการเรียนรู้

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และคัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

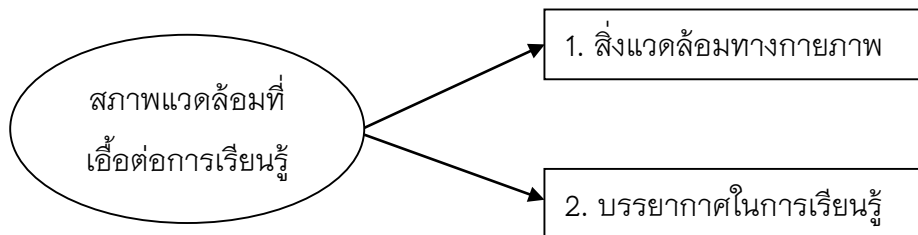
| องค์ประกอบย่อย สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | นักวิชาการ | | | | | | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|---|------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|---------|------------|--------------------|
| | ศิริวัฒน วงษ์คง (2559) | จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561) | ภูเบศร์ บาลชน (2563) | อนุชิต พันธัง (2563) | จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) | ความถี่ | | |
| 1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 | 80 | ✓ |
| 2. บรรยากาศในการเรียนรู้ | | | | | | | | |
| - บรรยากาศในการเรียนรู้ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| - การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ | | | ✓ | | | 4 | 80 | ✓ |
| 3. การบริหารจัดการ | ✓ | ✓ | | | | 2 | 40 | |
| 4. สิ่งแวดล้อมทางสังคม | | | ✓ | | | 1 | 20 | |
| 5. การจัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| 6. การจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| 7. การจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการ เรียนรู้ | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| 8. การจัดสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| รวม | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | | | |

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้บางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

บรรยากาศในการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) บรรยากาศในการเรียนรู้ และ 2) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวน

ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) บรรยากาศในการเรียนรู้ ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 5 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 33) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเกิดนวัตกรรมในโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เพียงพอ มีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณและการดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้ รวมถึงมีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเกิดนวัตกรรมในโรงเรียน โดยมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 39) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเกิดนวัตกรรมในโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้าง

สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เพียงพอ นโยบายในการจัดสรรงบประมาณในการสร้างและดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้ให้มีการจัดสภาพให้ใช้การได้ปกติ มีความร่วมมือ สหาคัดเรียบร้อย รวมถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

จากความหมายของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเกิดนวัตกรรมในโรงเรียนโดยมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้ ให้มีการจัดสภาพให้ใช้การได้ปกติ มีความร่วมมือ สหาคัดเรียบร้อย รวมถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. บรรยายภาคในการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยายภาคในการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 34) ได้ให้ความหมายบรรยายภาคในการเรียนรู้ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยายภาคการทำงานให้เกิดการเรียนรู้และงบประมาณในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมในหน่วยงาน มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายบรรยายภาคในการเรียนรู้ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยายภาคการทำงาน ให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมในหน่วยงาน ตลอดจนมีโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน

จุลศักดิ์ ก้อยพิมพ์ (2561, หน้า 39) ได้ให้ความหมายบรรยายภาคในการเรียนรู้ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยายภาคในการทำงานให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนทางด้านวิชาการต่างๆ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมทำให้นักวิชาการในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ

จากความหมายของบรรยากาศในการเรียนรู้ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนทางด้านวิชาการต่างๆ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ

1.3.4 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

1.3.4.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

เฉลียว คนไว (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการเรียนการสอนโดยพิจารณาในด้านการใช้ฮาร์ดแวร์ด้านการใช้ซอฟต์แวร์ ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และด้านการบริการ

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การบริหารงาน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาครู และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 48) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

Yuze Sun (2562, หน้า 37) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ประมวลผล เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมของมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อรวบรวม ผลิต สื่อสาร เรียบเรียงใหม่ให้เป็นสารสนเทศขององค์การเพื่อนำใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ

บริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วงและโปรแกรมต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และให้บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

ญเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการจัดการในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการจัดการในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

1.3.4.2 องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 49) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

จุลศักดิ์ ก้อยพิมพ์ (2561, หน้า 48) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 57) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยี
3. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 33) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และคัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

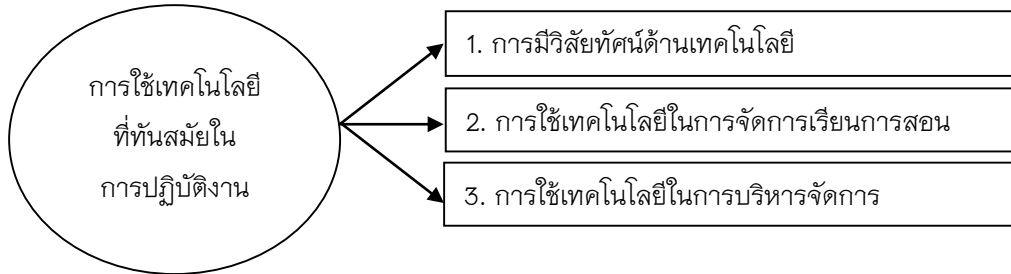
| องค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงาน | นักวิชาการ | | | | | | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|--|------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|---------|------------|--------------------|
| | จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559) | จุลศักดิ์ พิทักษ์พิมพ์ (2561) | ญุเบศร์ บาลชน (2563) | อนุชิต พันธุ์กิง (2563) | จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) | ความถี่ | | |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 | 80 | ✓ |
| 2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 | 80 | ✓ |
| 3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ | | | | | | | | |
| - การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| - การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ | | | ✓ | | | 4 | 80 | ✓ |
| 4. ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| 5. ทักษะการใช้เทคโนโลยี | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| 6. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี | | | | ✓ | | 1 | 20 | |
| รวม | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |

จากตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานบางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และ 2) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบย่อยของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 3 องค์ประกอบเรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ 3) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดการ ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

จากภาพประกอบ 6 การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดมน์ วงษ์คง (2559, หน้า 50) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างกลยุทธ์และการกำหนดยุทธศาสตร์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการบริหาร มีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์ (2561, หน้า 48) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์การสร้างและกำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการบริหาร กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ รวมถึงมีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์การสร้างและกำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการบริหาร รวมถึงมีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

2. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิรวัดมน วงษ์คง (2559, หน้า 50-51) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร จัดหาแหล่งเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยี มีการจัดสรรงบประมาณในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อวมถึงมีแผนงาน/โครงการให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมในการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล

จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์ (2561, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการเรียนรู้

จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร เพื่อจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการเรียนรู้

3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

จิววัฒน์ วงษ์คง (2559, หน้า 52) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีนวัตกรรม การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี ตลอดจนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของหน่วยงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบมีนวัตกรรม การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีตลอดจนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของหน่วยงาน

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 50) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ และมีนวัตกรรมการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี

จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ นวัตกรรมการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีตลอดจนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของหน่วยงาน

1.3.5 การบูรณาการ

1.3.5.1 ความหมายของการบูรณาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบูรณาการที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

กนกอร สมปราษฎ์ (2559, หน้า 254) ได้ให้ความหมายการบูรณาการ ไว้ว่า การนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสาน เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ในการ

เป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิครอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการหรือรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ในการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการ รูปแบบการบูรณาการ

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการบูรณาการไว้ว่า เป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิครอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการหรือรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 59) ได้ให้ความหมายการบูรณาการไว้ว่า การผสมผสานทางความคิดที่มาจากกรได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิจัยค้นแก้ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 44-45) ได้ให้ความหมายการบูรณาการไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำเอาวิธีการหรือรูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Yuze Sun (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการบูรณาการไว้ว่า การนำส่วนย่อยของสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงกันโดยผสมผสานกันอย่างสอดคล้องและกลมกลืน เช่น การนำวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้นำจะต้องรู้จักนำการบูรณาการมาพิจารณาเรื่องราวและศาสตร์ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทฤษฎี เนื้อหาและวิธีการ

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมายการบูรณาการไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลายสามารถนำไป

ปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์สร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์
บูรณาการเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

จากความหมายของการบูรณาการที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้
ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เข้าด้วยกัน
เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นการผสมผสานทางความคิดที่มา
จากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน
โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างเป็นองค์
ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

1.3.5.2 องค์ประกอบของการบูรณาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบูรณา
การที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

ทิตินา แคมมณี และคณะ (2544, หน้า 147) ได้กล่าวว่าการบูรณา
การประกอบด้วย

1. การสังเกต
2. การสำรวจ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดระดมความคิด
5. การจัดลำดับ
6. การเปรียบเทียบ
7. การวิเคราะห์
8. การให้เหตุผล
9. การเชื่อมโยง
10. การผสมผสาน
11. การสร้างองค์ความรู้ใหม่
12. การประยุกต์ใช้ความรู้

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 42) ได้กล่าวว่าการบูรณาการ
ประกอบด้วย

1. การระดมความคิด
2. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์

3. การประยุกต์และสร้างองค์ความรู้

จุลศักดิ์ ก๊กกพิมพ์ (2561, หน้า 45) ได้กล่าวว่าการบูรณาการประกอบด้วย

1. การระดมความคิด
2. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์
3. การประยุกต์การสร้างองค์ความรู้ใหม่

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 33) ได้กล่าวว่าการบูรณาการ ประกอบด้วย

1. การระดมความคิดที่หลากหลาย
2. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่
3. การประยุกต์บูรณาการ

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่าการบูรณาการ

ประกอบด้วย

1. การระดมความคิดที่หลากหลาย
2. การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และคัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของการบูรณาการ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ

| องค์ประกอบย่อย การบูรณาการ | นักวิชาการ | | | | | ความถี่ | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|---------|------------|--------------------|
| | ทัศนา แชนมณี และคณะ (2544) | พิเชษฐ์ จันทะติลา (2560) | จุลศักดิ์ ก๊กกพิมพ์ (2561) | ภูเบศร์ บาลชน (2563) | จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) | | | |
| 1. การสังเกต | ✓ | | | | | 1 | 20 | |
| 2. การสำรวจ | ✓ | | | | | 1 | 20 | |
| 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล | ✓ | | | | | 1 | 20 | |
| 4. การระดมความคิด | | | | | | | | |
| - การจัดระดมความคิด | ✓ | | | | | | | |
| - การระดมความคิด | | ✓ | ✓ | | | | | |
| - การระดมความคิดที่หลากหลาย | | | | ✓ | ✓ | 5 | 100 | ✓ |

ตาราง 6 (ต่อ)

| องค์ประกอบย่อย การบูรณาการ | นักวิชาการ | | | | | | ความถี่ | ร้อยละ (%) | องค์ประกอบที่ศึกษา |
|---|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------------|--|---------|------------|--------------------|
| | ทีมนานา แอชมงณี และคณะ (2544) | พิเชษฐ จันทะศิลา (2560) | จุลศักดิ์ กั๊กกัพิมพ์ (2561) | ภูเบศร์ บาลชน (2563) | จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) | | | | |
| 5. การจัดลำดับ | ✓ | | | | | | 1 | 20 | |
| 6. การเปรียบเทียบ | ✓ | | | | | | 1 | 20 | |
| 7. การวิเคราะห์ | ✓ | | | | | | 1 | 20 | |
| 8. การให้เหตุผล | ✓ | | | | | | 1 | 20 | |
| 9. การเชื่อมโยง | | | | | | | | | |
| - การเชื่อมโยง | ✓ | | | | | | | | |
| - การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ | | ✓ | ✓ | | | | 3 | 60 | |
| 10. การผสมผสาน | ✓ | | | | | | 1 | 20 | |
| 11. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | | | | | | | | |
| - การสร้างองค์ความรู้ใหม่ | ✓ | | | | | | | | |
| - การประยุกต์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | ✓ | | | | | | | |
| - การประยุกต์การสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | | ✓ | | | | | | |
| - การเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | | | ✓ | | | | | |
| - การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ | | | | | ✓ | | 5 | 100 | ✓ |
| 12. การประยุกต์ใช้ความรู้ | | | | | | | | | |
| - การประยุกต์ใช้ความรู้ | ✓ | | | | | | | | |
| - การประยุกต์บูรณาการ | | | | ✓ | | | 2 | 40 | |
| รวม | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | |

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบย่อยการบูรณาการ บางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้นแล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การระดมความคิด องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้

1) การจัดระดมความคิด 2) การระดมความคิด และ 3) การระดมความคิดที่หลากหลายในการบริหารจัดการ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2. การเชื่อมโยง องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้

1) การเชื่อมโยง และ 2) การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

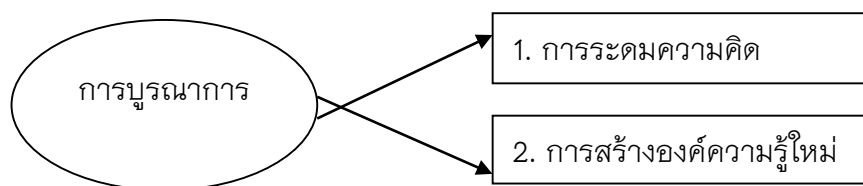
3. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้

1) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ 2) การประยุกต์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 3) การประยุกต์การสร้างองค์ความรู้ใหม่ 4) การเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ 5) การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันมีดังนี้

1) การประยุกต์ใช้ความรู้ และ 2) การประยุกต์บูรณาการ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 40

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 12 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยของการบูรณาการ ทั้งหมด 2 องค์ประกอบเรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ ดังนี้ 1) การระดมความคิด และ 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยการบูรณาการ

จากภาพประกอบ 7 การบูรณาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การระดมความคิด

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการระดมความคิดที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการระดมความคิด ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดระดมความคิดเห็น การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการและนำไปปฏิบัติตลอดจนการประยุกต์แนวคิดใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการระดมความคิด ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างแนวคิดที่หลากหลายเพื่อระดมความคิดตลอดจนเป็นการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการระดมความคิด ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างแนวคิดที่หลากหลายเพื่อการจัดระดมความคิดตลอดจนเป็นการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

จากความหมายของการระดมความคิด ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การระดมความคิด หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ โดยการระดมความคิด เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับบริบท

2. การสร้างองค์ความรู้ใหม่

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแล้วเชื่อมโยงเนื้อหาสู่ความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแล้วเชื่อมโยงเนื้อหาสู่ความสัมพันธ์เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตลอดจนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแล้วเชื่อมโยงเนื้อหาสู่ความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตลอดจนมีการสร้างวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

จากความหมายของการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตมา วรณศรี (2564, หน้า 90-103) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน 18 วิธี ดังนี้ 1. ด้านความใฝ่รู้มี 4 วิธี คือ 1.1) ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง และจากบุคคลผู้มีประสบการณ์ 1.2) พัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือร่วมเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น โดยใช้กระบวนการของ PLC 1.3) สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ 1.4) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความรู้มาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี 4 วิธี คือ 2.1) จัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารในการพัฒนาการศึกษา 2.2) จัดอบรมโดยให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงในการบริหารงาน 2.3) สร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน 2.4) ส่งเสริมผู้บริหารให้มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อนำมาใช้ประสานงานกับผู้อื่น 3. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงมี 4 วิธี คือ 3.1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารคิดค้นนวัตกรรม และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัด

การศึกษา 3.2) สร้างวัฒนธรรมการเปิดใจรับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้ผู้บริหาร
 3.3) ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้
 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 3.4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
 ในการจัดการศึกษา 4. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการมี 4 วิธี คือ 4.1) มีการวางแผน
 กำหนดทิศทางของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง
 ศึกษา 4.2) กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของกระบวนการนิเทศ
 ติดตามการเรียนการสอน 4.3) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการบริหาร สนับสนุน
 ให้สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและหาสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 ของผู้เรียน 4.4) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา
 ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหา การสื่อสาร การ
 ทำงานเป็นทีมเทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์และมนุษยสัมพันธ์ และ
 5. ด้านการพัฒนานวัตกรรมมี 2 วิธี คือ 5.1) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการทำวิจัย
 ของผู้บริหารโดยมีการเผยแพร่ให้ผลงานเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น 5.2) จัดหลักสูตรเกี่ยวกับ
 การวิจัยและนวัตกรรมให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และสร้างผลงานของตนเองโดยใช้สื่อเทคโนโลยี
 มาช่วยแก้ปัญหา

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51-66) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า 1. คุณลักษณะ
 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การสร้าง
 สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น
 4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี 5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและ
 การเรียนรู้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) การเปลี่ยนแปลงและ
 มีความเฉพาะตัว (tailor made) 9) ความพอเพียง 10) การวิจัยและพัฒนา 2. เงื่อนไขเชิง
 สาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ภูมิหลังส่วนบุคคล แรงบันดาลใจ การ
 เป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ชอบคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรม แรงขับเคลื่อนสังคม
 (ภาวะวิกฤติทางการศึกษาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 และความคาดหวังจากนโยบาย
 เป้าหมาย) 2) เงื่อนไขเชิงบริบท 3) เงื่อนไขสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT
 เพื่อการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 3. การปฏิบัติการของภาวะผู้นำ
 การเรียนรู้ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นการเรียนรู้ 2) การค้นหาปัจจัยที่
 ทำให้เป้าประสงค์สำเร็จ 3) การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอก

โรงเรียน และความไว้วางใจ 4) การคิดหาวิธีการและกลยุทธ์ 5) การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะ backward mapping 6) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น 7) การสร้างอัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่ดี 8) การนำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ 9) การเปลี่ยนห้องสมุดมาเป็นศูนย์เรียนรู้ และ 10) วิจัยและพัฒนา 4. ผลสืบเนื่องจากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งต่อตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน นำไปร่างแนวทางพัฒนา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา ตรวจสอบ วิเคราะห์ โดยการนับความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้แบบสอบถาม และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ซึ่งพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 3 ด้าน 22 วิธี ดังนี้ 1. การบูรณาการ มี 8 วิธี คือ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิธีปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นใหม่ไปปฏิบัติงาน 1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน 1.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน 1.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ 1.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางที่ได้จากการคิดและการปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงาน 1.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาบูรณาการใช้จนบรรลุผลสำเร็จ 1.8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คน เพื่อจะได้นำมาบูรณาการในการพัฒนางาน 2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 7 วิธี คือ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสังสมประสบการณ์ 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางวิธีการในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร

ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน 2.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร 2.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพหุสาคความคิดเพื่อจะสร้างสรรค์ต่อยอดสิ่งเก่าที่มีอยู่เดิมให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด 2.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวความคิดใหม่ ที่แปลกแหวกแนวและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มี 7 วิธี คือ 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาครู 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ 3.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน 3.5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน 3.6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และควรสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนเห็นทั้งคุณและโทษของเทคโนโลยี 3.7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจนปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวิถีชีวิต เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 60) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า การที่โรงเรียนมีบรรยากาศพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน ให้มีความเป็นมืออาชีพในการเรียนการสอน และการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัย การในการปรับตัวในเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่องค์กา กระบวนการกลุ่มที่มีคุณภาพ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ศศิธร จำพิมาย (2556, หน้า 42-43) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งองค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะ เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ทั้งองค์ความรู้และผลงานใหม่ ๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและการปฏิรูปองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัว และเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งความสามารถในการอยู่รอดต่อไป

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใช้กระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์การ โดยทุกคนต้องมี ส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดเป้าหมาย แสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ และ ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำต่อองค์การที่อยู่ เพื่อ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำองค์การไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างแท้จริง

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 68) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่บุคลากรร่วมมือกันทำงานและแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วรารณ บุษติ (2560, หน้า 22-23) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การหรือหน่วยงาน ที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของ บุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมาย มีการ กระตุ้นให้แสดงออกสมาชิกได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการ ส่งเสริมศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมกันมีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคล และทีมงาน

นิษฐัฐติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 69) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง บุคลากรและ ทีมงานอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็น เครือข่ายต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ปลุกเร้าพลังความคิด ความกระตือรือร้น เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

กึ่งกาญจน์ แสนสุข (2560, หน้า 29–30) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มีกระบวนการสร้างบรรยากาศให้เกิดแรงกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์การให้มีประสิทธิภาพ

นิจภัค บุษาทิมพ์ (2560, หน้า 72) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรในองค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

ณัฐวุฒิ สุวิวรรณ์ (2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเข้ามาช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็น การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ชัชพล ธรรมมา (2561, หน้า 45) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ทั้งสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่ สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้ ผลงานใหม่ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนา การปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัว เท่าทัน ต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษา

ภาธรณ์ สิริวรรธกุล (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มีการส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มบุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะปรับตัว เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การหรือหน่วยงานที่มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์การและสร้างบรรยากาศในองค์การให้เกิดการแบ่งปันความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาวิถีทางเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 23-24) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อองค์การ มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ภายในองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม เรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ความคิด และความเข้าใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีม และต่อองค์การ โดยองค์การมีส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Senge (1994, p. 48) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการขยายขอบเขตของการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ เป็นสถานที่ที่บุคลากรมี การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคล โดยองค์การจะต้องเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับ ผลสำเร็จขององค์การ โดยส่วนรวมให้ได้

Marquardt (1996, p. 2) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ของบุคคลหรือกลุ่มให้เกิดขึ้น และให้บุคลากรมี กระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์การ เรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด และเรียนรู้ในความสำเร็จได้

จากความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 207) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และจะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีลักษณะ ภาวะผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยการสร้างวิถี แห่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง ประกอบด้วย การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ทองใบ สุตขารี (2551, หน้า 421-423) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การวิเคราะห์ความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ขององค์การในอดีตพิจารณาจากความได้เปรียบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ความสามารถทางการเงินขององค์การ โดยประเมินจากประสิทธิภาพทางการเงินที่องค์การมีความสามารถในการตัดสินใจ และการพิจารณาจากผลกำไรที่ตกถึงผู้ถือหุ้น ด้านที่สองพิจารณาจากความสามารถทางการตลาด ที่องค์การมีความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า มีความใกล้ชิดกับลูกค้าอยู่ตลอดเวลา และมีสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพที่ส่งต่อถึงลูกค้าได้ตลอดเวลา และด้านที่สามพิจารณาจากความสามารถทางเทคโนโลยี เป็นความได้เปรียบในแง่ของการมีนวัตกรรมใหม่ ๆ การวิจัยและพัฒนา การมีผลิตภัณฑ์ใหม่และปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงของโลกจากการจัดการองค์การองค์การระบบเดิมที่เป็นระบบ ปิด เป็นองค์การที่พึ่งพาการใช้ความคิด ซึ่งองค์การในระบบใหม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในด้านการเงิน การตลาดและเทคโนโลยี นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะบุคลากรจำเป็นต้องร่วมกันแก้ปัญหาที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ กล่าวคือยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การมากขึ้นเท่าไร ยิ่งนำไปสู่การปรับตัวและความสำเร็จขององค์การยิ่งขึ้น

อารักษ์ จันทรสมวงศ์ (2554, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในองค์กร ให้มีระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการจัดการทางการบริหาร ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานระหว่างกันและกัน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่ เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

บรรจบ บุญจันทร์ (2556, หน้า 124 -127) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวความคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) สำหรับแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจและทำให้การเรียนรู้แบบ ทัวทั้งองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับศตวรรษที่ 21 มีด้วยกัน 8 ประการ คือ

1. โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลก ทำให้เกิดการรวมตัวกันของผลประโยชน์และพันธกิจของค่านิยมและรสนิยมสามารถสื่อสารกับคนทั่วโลกได้ง่าย และมีเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้น ทุกกิจกรรมทางธุรกิจจะถูกเชื่อมโยงเข้าหากัน เสริมแรงกัน ยกกระดับความสามารถและแข่งขันกันในระดับโลก

2. เทคโนโลยี ได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูลทำให้สามารถเรียนรู้ ได้เร็วขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะทำให้เกิดข้อได้เปรียบ อย่างมากอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

3. การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงาน องค์กรต่าง ๆ ร่วมมือกันและแข่งขันกันไปในเวลาเดียวกัน ลูกค้ายกเป็นคณกำหนดและควบคุมบริการที่บริษัทควรมี เพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างใกล้ชิดโดยไม่เคยประชุมกันเลย รูปลักษณ์ใหม่ขององค์กรตั้งอยู่ บนแนวคิดของการมีวิวัฒนาการร่วม รูปแบบเสมือนจริง กลายเป็นนวัตกรรมทางองค์กรที่สำคัญที่สุด

4. อิทธิพลของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น ลูกค้าจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์ และวิธี ปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ มากขึ้น ลูกค้าจะกระตุ้นให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ความหลากหลาย การปรับให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าและความสะดวกในเรื่องของเวลา ตลอดจนนวัตกรรม ลูกค้าจะทำให้บริษัทต้องก้าวเข้าสู่ตลาดโลกเร็วขึ้น

5. ความรู้และการเรียนรู้ได้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและความรู้เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญสำหรับการสร้างความมั่งคั่ง และกลายเป็นที่มาของอำนาจส่วนบุคคลและอำนาจขององค์กร ความรู้คือสิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาของบุคลากรอันจะนำไปสู่การบริการที่มี

คุณภาพการทำงานและการเรียนรู้กำลังกลายเป็นสิ่งเดียวกัน เนื่องจากเศรษฐกิจยุคใหม่นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และนวัตกรรม การเรียนรู้กลายเป็นความท้าทายตลอดชีวิต เช่นเดียวกับที่เป็นกระบวนการตลอดชีวิต

6. ความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไปของพนักงาน
บุคลากรชั่วคราว กำลังมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ บุคลากรเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น แต่อาจจะไม่จงรักภักดีและไม่เก็บกักความรู้ไว้ให้องค์กรก็เป็นได้

7. ความหลากหลายในที่ทำงานและการเคลื่อนย้ายของแรงงาน
องค์กรต่าง ๆ มีการรับบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติด้วยความหลากหลายมากขึ้น การเคลื่อนย้ายของแรงงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทระดับโลก ดังนั้น การโยกย้ายถิ่นฐาน การแย่งชิงแรงงาน ผลผลิตที่ดียิ่งขึ้น และการทำให้เป็นมาตรฐาน

8. ความสับสนยุ่งเหยิงและการเปลี่ยนแปลงที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว
องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถคาดคะเนถึงความแน่นอนใด ๆ ได้ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีแก้ปัญหา และวิธีจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมกับการเป็นอิสระในโครงสร้างกับยืดหยุ่นและการ วางแผนกับการปล่อยไปตามกระแส

จะเห็นว่าแรงผลักดันที่ต้องมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 8 ประการดังกล่าว จะทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนสภาพกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการดึงศักยภาพและความสามารถของทุกคนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องออกมาใช้ให้เกิด ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นการตอบโจทย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การลดขนาดสินค้าและบริการมีลักษณะใช้ความรู้มากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลก แห่งการทำงาน อิทธิพลของลูกค้า และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริการและผู้ใช้บริการ ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญกับทุกองค์กร เพราะยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร มากขึ้นเท่าไร ยิ่งนำไปสู่การปรับตัวและความสำเร็จขององค์กรมากเท่านั้น แต่ ถ้าไม่มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่ององค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่รอดได้

กัญญาพัชร รุนสงค์ (2559, หน้า18) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น โดยการยอมรับการ

เปลี่ยนแปลง จัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ

ภาครณ สิริวรรณกุล (2560, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า สิ่งใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นทุกวัน พลโลกต้องยิ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ การบริหารยุคใหม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่ ที่มีความสำคัญสูงสุดอันดับแรกในการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการที่ดีจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างทันสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการระดมสรรพกำลังจากบุคลากรในองค์การ จัดระบบจัดการองค์การ ร่วมคิดวิเคราะห์ ความต้องการ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันแสวงหาแนวทางไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

Marquardt (2002, p. 301) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มี บรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคล และกลุ่ม มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเอง ให้มีการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยเข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือ ไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

จากความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และจะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการทำงานระหว่างกันและกัน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2550, หน้า 215–218) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง
2. งานและบทบาท
3. ความเป็นระบบและความเป็นเครือข่าย
4. กลยุทธ์การแข่งขันและกลยุทธ์การเชื่อมประสานกัน
5. วัฒนธรรมองค์การแบบเข้มงวดเคร่งครัดและวัฒนธรรมองค์การแบบ

ปรับตัว

บัณฑิตา อินสมบัติ (2551, หน้า 178–179) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคลในองค์การ
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครู
2. ด้านระบบการทำงาน
 - 2.1 กิจกรรมการทำงาน
 - 2.2 กิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ปฏิสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์การ
 - 3.1 ปฏิสัมพันธ์ภายในองค์การ
 - 3.2 ปฏิสัมพันธ์ภายนอกองค์การ
4. ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและองค์การ
 - 4.1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล
 - 4.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์การ
5. ด้านการจัดระเบียบขององค์การ
 - 5.1 วิสัยทัศน์
 - 5.2 พันธกิจ
 - 5.3 ยุทธศาสตร์
 - 5.4 บรรยากาต

5.5 วัฒนธรรมองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553, หน้า 101-104) ได้กล่าวว่่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์
2. คน
3. วัฒนธรรม
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การประเมินผล
6. โครงสร้างองค์การ

จุรีย์ สร้อยเพชร (2554, หน้า 180) ได้กล่าวว่่องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การคิดเป็นระบบ
2. การรอบรู้ส่วนตน
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
4. แบบแผนการคิด
5. การเรียนรู้เป็นทีม
6. ความไว้ใจและความร่วมมือ
7. การพัฒนาวิชาชีพ

พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์ (2555, หน้า 60) ได้กล่าวว่่องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ด้านองค์การ
2. ด้านบุคคล
3. ด้านการเรียนรู้
4. ด้านกระบวนการจัดการ
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

นิจภัค บุษานิพิมพ์ (2560, หน้า 99-100) ได้กล่าวว่่องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคล
2. ด้านองค์การ

3. ด้านผู้นำ

นิษฐสุดิกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 87) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ด้านการเรียนรู้
2. ด้านองค์การ
3. ด้านคน
4. ด้านความรู้
5. ด้านเทคโนโลยี

Senge (1990, p. 6) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคลที่รอบรู้
2. ด้านรูปแบบวิธีคิด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

Kaiser (2000, pp. 191-195) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (leadership)
2. วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture)
3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ (mission and strategy)
4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (management practice)
5. โครงสร้างองค์กร (Organizational structure)
6. ระบบองค์กร (Organizational systems)
7. บรรยากาศในการทำงาน (working climate)
8. การจูงใจ (motivation)

Marquardt (2002, p. 23) ได้กล่าวว่างค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบในลักษณะที่เป็นองค์รวม (Systems Thinking) ได้เสนอตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้
2. ระบบย่อยด้านองค์การ

ตาราง 7 (ต่อ)

| องค์ประกอบ องค์การแห่งการเรียนรู้ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | รวม | องค์ประกอบที่ศึกษา | |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|---------|
| | เนตรวิวัฒน์ ภาวิราช (2550) | บัณฑิตา อินสมบัติ (2551) | ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2553) | สุรีย์ สร้อยเพชร (2554) | พิศุทธิ์ กิตติศรีพรพันธุ์ (2555) | นิจกัต บุชาพิมพ์ (2560) | นิษฏ์อุติกานต์ ตาราพันธ์ (2560) | Senge (1990) | Kaiser (2000) | Marquard (2002) | | | ความถี่ |
| 6. บุคคล | | | | | | | | | | | | | |
| - ด้านบุคคล | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | |
| - คน | | | ✓ | | | | | | ✓ | | 6 | 60 | ✓ |
| 7. ปฏิสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์การ | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 8. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 9. เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | | | | | | | | |
| - เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | |
| - เทคโนโลยี | | | | | | | | | ✓ | | 4 | 40 | ✓ |
| 10. การประเมินผล | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 11. การคิดเป็นระบบ | | | | | | | | | | | | | |
| - การคิดเป็นระบบ | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - การคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | ✓ | | | 2 | 20 | |
| 12. การเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | | |
| - การเรียนรู้ | | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| - การรอบรู้ส่วนตัว | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - บุคคลที่รอบรู้ | | | | | | | | ✓ | | | 5 | 50 | ✓ |
| 13. การมีวิสัยทัศน์ร่วม | | | | | | | | | | | | | |
| - การมีวิสัยทัศน์ร่วม | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | | | | ✓ | | | 2 | 20 | |
| 14. แบบแผนความคิด | | | | | | | | | | | | | |
| - แบบแผนความคิด | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| - รูปแบบวิธีคิด | | | | | | | | ✓ | | | 2 | 20 | |
| 15. การเรียนรู้เป็นทีม | | | | ✓ | | | | ✓ | | | 2 | 20 | |
| 16. ความรู้ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | 2 | 20 | |
| 17. ความไวใจและความร่วมมือ | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 18. การพัฒนาวิชาชีพ | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 19. ผู้นำ | | | | | | | | | | | | | |
| - ผู้นำ | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| - ภาวะผู้นำ | | | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 20. พันธกิจและยุทธศาสตร์ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 21. บรรยากาศในการทำงาน | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 22. การจูงใจ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| รวม | 5 | 5 | 6 | 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 8 | 5 | | | |

จากตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้บางตัวมีความหมายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบนั้น แล้วตั้งชื่อใหม่หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. องค์การ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านองค์การ 2) โครงสร้าง และ 3) โครงสร้างองค์การ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

2. กระบวนการจัดการ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านกระบวนการจัดการ 2) ความเป็นระบบ 3) ด้านระบบการทำงาน 4) ระบบองค์กร 5) ด้านการจัดระเบียบองค์การ 6) การดำเนินงานบริหารจัดการ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

3. กลยุทธ์การแข่งขัน องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) กลยุทธ์การแข่งขัน 2) กลยุทธ์ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 20

4. วัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) วัฒนธรรม โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 30

5. บุคคล องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านบุคคล 2) คน โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

6. เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านเทคโนโลยี โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40

7. การคิดเป็นระบบ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การคิดเป็นระบบ 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 20

8. การเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) การรอบรู้ส่วนตัว 3) ด้านบุคคลที่รอบรู้ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

9. การมีวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 20

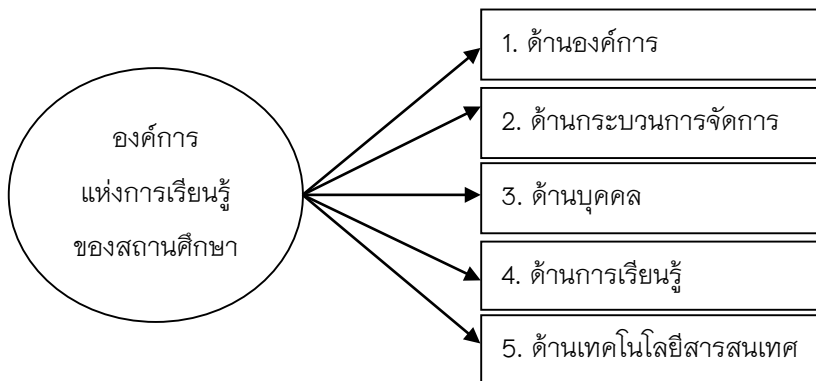
10. แบบแผนความคิด องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้

1) แบบแผนความคิด 2) ด้านรูปแบบวิธีคิด โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 20

11. ผู้นำ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกัน มีดังนี้ 1) ด้านผู้นำ 2)

ภาวะผู้นำ โดยมีความถี่รวมทั้งหมดเท่ากับ 2 คิดเป็นร้อยละ 20

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์จำนวนทั้งหมด 22 องค์ประกอบ จึงได้สังเคราะห์โดยเลือกตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากความถี่ขององค์ประกอบได้ดังนี้ 1) ด้านองค์การ 2) ด้านกระบวนการจัดการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านการเรียนรู้ 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.3.1 องค์การ

2.3.1.1 ความหมายขององค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านองค์การที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 104) ได้ให้ความหมายด้านองค์การไว้ว่า การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ

วรารณ บุษติ (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายด้านองค์การ ไว้ว่า การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป อีกทั้งยังเป็นระบบย่อยหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ มิติหรือองค์ประกอบที่สำคัญ มี 4 ประการคือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552, หน้า 39) ได้ให้ความหมายด้านองค์การ ไว้ว่า ระบบการบริหารงานที่สามารถสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ใช้กลยุทธ์ในการทำให้พนักงานครูทุกคนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งโรงเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติงานมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและจากความสำเร็จ ตลอดจนให้รางวัลแก่บุคคลคณะทำงานที่มีการเรียนรู้ และการช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ และมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวคณะทำงานร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สู่เป้าหมายเดียวกัน

จากความหมายด้านองค์การที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านองค์การ หมายถึง การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.3.1.2 องค์ประกอบของด้านองค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของด้านองค์การที่ น่าสนใจไว้ ดังนี้

นัจภาค บุษติ (2560, หน้า 88-91) ได้กล่าวว่าด้านองค์การ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือการสานวิสัยทัศน์ จะทำให้พนักงานและองค์การพร้อมที่จะรุกไปข้างหน้า ในชีวิตจริงไม่มีองค์การใดไม่ประสบความสำเร็จหรือยิ่งใหญ่ได้โดยปราศจากการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นตัวโน้มน้าวให้ทุกคน

ร่วมกันทำในสิ่งที่มีจุดหมายเดียวกัน เช่น วิสัยทัศน์ของ Taco Bel ที่ต้องการจะเป็น “ที่หนึ่งในเรื่องอาหารการกิน (number one in the stomach)” ส่วน federal express ก็ต้องการจะส่งพัสดุภัณฑ์ให้ได้ "ภายในชั่วข้ามคืน" หรืออย่าง panasonic ที่มุ่งมั่นจะเป็น "อันดับ 1 ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในปี ค.ศ. 2018 ซึ่งเป็นปีที่ครบรอบ 100 ปี ของการก่อตั้งบริษัทโดยบริษัทเหล่านี้ล้วนสามารถผูกพันผู้คนในองค์การให้มีเอกลักษณ์และมีชะตาชีวิตร่วมกัน

2. วัฒนธรรม (culture) วัฒนธรรมแต่ละชนชาติจะมีวัฒนธรรม (culture) ที่ต่างกันเช่นเดียวกับที่องค์การแต่ละแห่งก็มีความเชื่อ รวมทั้งความคิด และแนวปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน โดยสะท้อนออกมาในรูปของสัญลักษณ์ วิธบุรุษ พิธีกรรม ระบบความคิด และค่านิยม ซึ่งวัฒนธรรมนี้มีบทบาทอย่างมากต่อธรรมชาติและลักษณะของการเรียนรู้ในองค์การวัฒนธรรมขององค์การส่วนใหญ่ ถ้าไม่ใช้วัฒนธรรมที่ต่อต้านการเรียนรู้ก็จะเป็นวัฒนธรรมแห่งการไม่สนใจที่จะเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การเสี่ยงหรือการทดลองวิธีการใหม่ ๆ จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ในขณะที่การอยู่เฉย ๆ อาจได้รับรางวัล ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนค่านิยมทางวัฒนธรรมเหล่านี้เสียก่อน ถึงจะสามารถเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ค่านิยมถือเป็นส่วนเติมเต็มให้เกิดพลังแห่งความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปให้ถึงวิสัยทัศน์ (ขององค์การ) ที่ต้องการ โดยที่วัฒนธรรมในการเรียนรู้ขององค์การจะพบเห็นได้จากค่านิยมจำนวนหนึ่งที่ผลักดันให้องค์การไต่ระดับการเรียนรู้ขึ้นไปได้อย่างต่อเนื่อง

3. กลยุทธ์ (strategy) มีกลยุทธ์มากมายที่จะช่วยให้องค์การสามารถปฏิรูปไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญและทรงพลัง 10 ประการ ดังนี้

1. ทำให้การเรียนรู้ขององค์การสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับความสำเร็จของธุรกิจและของบุคคล
2. พสมผสานการเรียนรู้เข้าไปในทุกการดำเนินงาน
3. พัฒนานโยบายด้านบุคลากรเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
4. ให้การยอมรับและให้รางวัลกับการเรียนรู้
5. การวัดและการกระจายข่าวผลกระทบบและประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้
6. สร้างโอกาสที่หลากหลายในการเรียนรู้
7. แบ่งเวลาเพื่อการเรียนรู้

8. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้

9. เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงให้มากที่สุด

10. เรียนรู้แบบ "ทันเวลา" ไม่ใช่แบบ "เพื่อไว้ว่า"

4. โครงสร้าง (structure) โครงสร้างมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ขององค์การและต่อบุคลากรในสังกัด มันเป็นตัวกำหนดระบบการดำเนินงาน รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ช่องทางการสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และระดับของการควบคุมภายในองค์การอย่างไรก็ดี โครงสร้างควรจะเป็นไปให้สอดคล้องกับหน้าที่งานแต่ทว่าหลาย ๆ องค์การกลับตรงกันข้าม และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ขนาดขององค์การที่ใหญ่เกินไป ความซ้ำซ้อนในขอบเขตของงาน โครงการและการทำงานที่ไม่ปะติดปะต่อกัน ตลอดจนข้อจำกัดเหมือนระบบราชการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแต่ตัวบ่อนทำลายการเรียนรู้ทั้งสิ้นทั้งลักษณะโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ ควรจะประกอบด้วยความยืดหยุ่น บรรยากาศที่เปิดเผยความเป็นอิสระและการให้โอกาส โดยระบบที่ไม่มีการปิดกั้นตายตัวจะทำให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลและเปิดโอกาสให้องค์การได้รับประสบการณ์มากที่สุด โครงสร้างขององค์การควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเรียนรู้ และหลักการบริหารงานขององค์การก็ควรจะให้เป็นอิสระ สนับสนุน และใช้ทรัพยากรแก่บุคคลที่ต้องการความรู้ ทั้งนี้เมื่องาน รวมถึงคนและความต้องการเปลี่ยนไป โครงสร้างขององค์การก็ควรจะเปลี่ยนให้สอดคล้องกันเพื่อให้พนักงานและลูกค้าสามารถเติบโตไปด้วยกัน ดังนั้นการกำหนดโครงสร้างขององค์การจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เป็นสำคัญ คุณลักษณะของการปรับเปลี่ยนให้ระบบขององค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีระบบดังต่อไปนี้

1. ลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่แบบราบคล่องตัวลำดับชั้นของการบังคับบัญชาที่เข้มงวดตายตัวและมีหลายช่วงชั้น จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เนื่องจากมันจะขัดขวางการไหลเวียนของความรู้ และบั่นทอนความสามารถในการแข่งขัน ส่วนอำนาจก็ไม่สามารถกระจายออกไปในจุดที่สำคัญ ๆ ต่อองค์การ ทำให้ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การลดน้อยลง ในขณะที่โครงสร้างขององค์การที่แบนราบจะคล่องตัวและทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างทีมต่าง ๆ ได้อย่างดีพร้อมทั้งช่วยลดการควบคุมลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดการไหลเวียนของความรู้มากที่สุด

2. โครงสร้างแบบองค์รวมที่เปิดกว้างและไร้ขอบเขตขององค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีโครงสร้างที่คล่องตัวและไร้ขอบเขต สามารถมีพลวัตและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายโดยปราศจากสิ่งกีดกั้นเพราะขอบเขตเป็นอุปสรรคต่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้คนและกลุ่มต่าง ๆ ถูกแบ่งย่อยออกจากกัน และมักก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจ และเกิดอคติต่อกันทั้งนี้วัฒนธรรมที่เป็นอยู่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การอย่างไม่มีขีดจำกัดไปทั่วทุกแห่งหน พนักงานจะต้องมองระบบทั้งปวงรวมถึงกระบวนการและความสัมพันธ์ภายในองค์การในลักษณะที่เป็นองค์รวม ทำให้เกิดการบูรณาการและความใกล้ชิดคุ้นเคยกันระหว่าง ผู้บริหาร คนทำงาน ลูกค้า และชุมชน สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้เข้าใจและตระหนักในคุณค่าของความต้องการที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และเห็นในคุณค่าของความสำเร็จของบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การนั้น ๆ

3. องค์การที่เน้นงานโครงการและการลงมือทำในขนาดอันใกล้ งานส่วนใหญ่จะเป็นงานโครงการที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากยิ่งขึ้นที่นั่นอาจทำงานร่วมกันเพียงไม่กี่ชั่วโมง หรืออาจเป็นโครงการแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาก็เป็นได้โครงการเล็ก ๆ สั้น ๆ อาจเป็นเรื่องปกติ พนักงานแต่ละคนอาจทำงาน 4-5 โครงการต่อปี โดยอาจร่วมงานกับทีมงานชุดเดิมหรือเป็นทีมชุดอื่น การที่ทีมมีขนาดเล็กลง และมีความคล่องตัวมากขึ้นนี้ ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดความรู้ที่คนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น

4. เครือข่ายการทำงานและการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะเข้าใจถึงความจำเป็นในการแบ่งปันและผสมผสานทรัพยากรจากภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน โดยอาศัยโครงสร้างแบบเครือข่าย (ที่อาจประกอบด้วยพันธมิตรระดับโลก และความผูกพันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างทีมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงวิธีแบ่งปันข้อมูลแบบใหม่ ๆ ที่มีการใช้เครื่องมือเชื่อมโยงหลาย ๆ ประเภท เช่น การใช้ระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร หรือการประชุมระยะไกล ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการสื่อสาร

5. หน่วยเล็ก ๆ ที่คิดแบบผู้ประกอบการองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะมีขนาดเท่าใด ล้วนมีโครงสร้างที่ทำให้พนักงานทำงานแบบก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง และมีจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าของในองค์การขนาดเล็ก (หน่วยงานเล็ก ๆ ภายในองค์การขนาดใหญ่) ในขณะที่พนักงานในองค์การที่มีขนาดใหญ่เกินไปจะไม่ค่อยมีความรู้สึกเช่นนี้ เนื่องจากพวกเขาจะไม่ค่อยมีการสื่อสารและปราศจากความผูกพันกัน

องค์การ ซึ่งก็แน่นอนว่าทั้งองค์ความรู้ (knowledge) และการเอื้ออำนาจ (empowerment) ย่อมมลายหายไประยะหนึ่ง

2.3.2 กระบวนการจัดการ

2.3.2.1 ความหมายกระบวนการจัดการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกระบวนการจัดการที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

วิชิต แสงสว่าง (2555, หน้า 74) ได้ให้ความหมายด้านกระบวนการจัดการ ไว้ว่า การวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ มีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ และสามารถคิดเท่าทันกับสถานการณ์ได้

Marquardt & Reynolds (1994, pp. 51-77 อ้างถึงใน พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 53) ได้ให้ความหมายด้านกระบวนการจัดการ ไว้ว่า โครงสร้างองค์การที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีรายละเอียดงานที่ยืดหยุ่น ไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวมแบบเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์การ นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและเอาชนะการแตกแยกขององค์การ

จากความหมายกระบวนการจัดการที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ มีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากร มีความคิดทันกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรมีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงคุณภาพในองค์รวมก่อน

2.3.2.2 องค์ประกอบของกระบวนการจัดการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 83-85) ได้กล่าวว่าด้านกระบวนการจัดการประกอบด้วย

1. การจัดโครงสร้างองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ พร้อมกำหนดเป้าหมาย ขอบข่าย และภารกิจของงานวิชาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนครบถ้วนตามกฎกระทรวง ศึกษานิเทศก์กำหนดและมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติตามโครงสร้าง ภารกิจที่กำหนดให้เป็นแบบบูรณาการ และยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษา

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องร่วมกันใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การบริหารที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่ง Marauardt and Reynolds (1994, pp. 389-409) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นฉันทามติขององค์การ และสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดความผูกพันบนพื้นฐานของ ค่านิยม ปรัชญาความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมกันทำงานซึ่งกลยุทธ์ (Strategy) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์การที่ควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในการวางแผน การดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือกำหนดคำตอบไว้ให้ และสุวรรณ์ ดวงชาชม (2549, หน้า 28) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้มาจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้มีส่วนได้เสีย

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นวิธีการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีรู้ความสามารถในการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางการบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและโรงเรียนอย่าง ยั่งยืน โดยการร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ (SWOT Analysis) เพื่อวางแผนเชิงรุกที่ทันสมัย ทำทนายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้าน วิทยาการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน เป็นการบริหารเพื่อ วางแผนและดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการ สนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและสร้างการยอมรับตลอดจนการพัฒนาศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนใน ฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะต้อง เป็นผู้ชี้แนะ ประสานงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติและเพื่อให้ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรู้เท่าทัน ดังนั้นการทำความเข้าใจกับการ เปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การอาจมีผลกระทบ ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้

4. การระดมทรัพยากร เป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ต้องให้ความสำคัญ และร่วมกันใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย กำหนดกิจกรรมและแผนงาน รวมถึงการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน เพื่อประสานงานกับภาคเครือข่าย ในการนำทรัพยากรทางการศึกษาได้แก่ ความรู้ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ คนและเงินจาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัด การศึกษา โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในการบริหารจัดการทั้งนี้ เพราะทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยนำเข้า(Input ที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนของประเทศไทยจึงให้ความสำคัญต่อ การระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยยึดหลักการทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษา (All for Education)

2.3.3 บุคคล

2.3.3.1 ความหมายของบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบุคคลที่น่าสนใจไว้

ดังนี้

วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายด้านบุคคลไว้ว่า ระบบที่ประกอบด้วยผู้จัดการและผู้นำ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วนพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และผู้ขายรวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อมซึ่งกลุ่มคนทุกคนทุกกลุ่มที่กล่าวมานี้มีคุณค่าต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552, หน้า 39) ได้ให้ความหมายด้านบุคคลไว้ว่า บุคลากรทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน โดยทุกฝ่ายมีคุณค่าต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องได้รับการเอื้ออำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองโรงเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารกระจายอำนาจให้พนักงานครู ตามสัดส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถในการเรียนรู้ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน กระตุ้นให้มีการทดลองนำความรู้ใหม่ ๆ มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาสนับสนุนให้คณะครูเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับโรงเรียนหรือหน่วยงานภายนอกรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

จากความหมายด้านบุคคลที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

2.3.3.2 องค์ประกอบของบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของบุคคลที่น่าสนใจไว้ดังนี้

นัจฉัด บุษยาพิมพ์ (2560, หน้า 101-102) ได้ให้ความหมายด้านบุคคลไว้ว่า องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งจากการทำงาน การเรียนรู้จากการร่วมงาน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

1. การทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหา พัฒนางาน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นเพื่อพัฒนาทีม โดยบุคลากรจะต้องมีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก องค์กร มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะมีการปรับเปลี่ยน มีทักษะในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คือ การที่บุคลากร มีแนวคิดในการจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ สามารถมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ และมีส่วนประกอบเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ โดยสามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

3. เรียนรู้จากประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานโดยมีการประเมินและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และเปิดเผยเพื่อให้องค์บุคลากรในองค์กรได้ดำเนินการเรียนรู้และนำไปศึกษา ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในลักษณะเดิม

4. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมุ่งมั่นพัฒนา ศักยภาพของตนเองในการเพิ่มทักษะส่วนบุคคล เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง ในหน้าที่และขยายความรู้ออกไป มีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ ตลอดจนจนการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ให้ทันเหตุการณ์ยังผลให้เกิดประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ เพื่อขยายความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3.4.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552, หน้า 43) ได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า การประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี ในการพัฒนาระบบสารสนเทศในการเรียนรู้ และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยโรงเรียนนำระบบฐานข้อมูลสื่อประสมมัลติมีเดียที่มี

ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาผลงาน
ออกเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ ของพนักงานครูทุกคน

วิชิต แสงสว่าง (2555, หน้า 78) ได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มาใช้
ในองค์การ การนำระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุน การปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงข้อมูลนำมาใช้ แสวงหาวิธีการ
ทางการสื่อสารมาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้
ขององค์การ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์การ

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 104) ได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศไว้ว่า การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหาร
เช่น สารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสิ่งประดิษฐ์หรือแนวคิดใหม่ ๆ
มาใช้พัฒนาการเรียนรู้พัฒนางาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ไว้ว่า เครื่องข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คน
ในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดย
จะรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ
ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้อื่น ๆ

จากความหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่นักวิชาการและนักการ
ศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ใน
การเรียนการสอนและการบริหารงาน และประดิษฐ์หรือพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้
พัฒนาการเรียนรู้พัฒนางาน พัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมี
ประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายเทคโนโลยี
และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้และมี
การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาความรู้ และทักษะ
ของบุคลากรในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

2.3.4.2 องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
ไว้ ดังนี้

นัจภัก บุษาศิมพ์ (2560, หน้า 96) ได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า

1. เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ (technology managing knowledge) หมายถึง เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่ช่วยในการรวบรวมและกำหนดรหัส จัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลไปทั่วทั้งองค์การ และทั่วโลก

2. เทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มพูนการเรียนรู้ (technology for enhancing learning) จะเกี่ยวข้องกับการนำเอาวีดิทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสาน (computer-based multimedia) มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ และทักษะของคนในองค์การให้ดียิ่งขึ้น

2.3.5 การเรียนรู้

2.3.5.1 ความหมายของการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552, หน้า 38) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า ความรู้ที่ได้รับจากความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคลากร ทั้งในระดับบุคคล ระดับคณะทำงาน และระดับองค์การ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ที่ได้รับ การร่วมพิจารณาไตร่ตรองปัญหาอย่างรอบคอบ รับฟังผู้อื่นและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิผล มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้ทักษะการคิดเชิงระบบการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง การเสวนาและการทำงานเป็นทีม เป็นแกนหลักในการสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การในการปรับตัว การคาดการณ์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างเต็มที่

วิชิต แสงสว่าง (2555, หน้า 75) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพตน โดยมีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ มีการถ่ายโอนข้อมูลความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 74) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า ความสามารถในการคิด เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมี

เหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เข้าใจมุมมองพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่ามี ความแตกต่างกันมองคนในแง่ดี ไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกันและมีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด แนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ภูมิภัทร กลางโคตร (2560, หน้า 104) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วารภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 33) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า การบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์การ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอน และการเผยแพร่ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลเที่ยงตรง

Senge (1990, p. 14) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มได้สนทนา และอภิปรายกันอย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุป เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจะต้องใช้ทั้งการอภิปราย และสนทนากลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

จากความหมายด้านการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เข้าใจมุมมองพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่ามีความแตกต่างกันมองคนในแง่ดี ไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกันและมี

ความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเองมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเอง

2.3.5.1 องค์ประกอบของการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

นัจภัค บูชาพิมพ์ (2560, หน้า 95) ได้ให้ความหมายด้านการเรียนรู้ไว้ว่า

1. การแสวงหาความรู้ (acquisition) คือ การสะสมรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

2. การสร้างความรู้ (creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่นวัตกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะนอกจากนี้ มันยังอาจเกิดจากความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย

3. การจัดเก็บความรู้ (storage) หมายถึง การเข้ารหัส (coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์การ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้โดยง่าย ในทุกเวลาและทุกสถานที่การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล (analysis and data mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูลถูกต้องส่วนการทำเหมืองข้อมูลหรือความรู้จะทำให้องค์การสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้สมบูรณ์ขึ้น

4. การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล (analysis and data mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูลถูกต้องส่วนการทำเหมืองข้อมูลหรือความรู้จะทำให้องค์การสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้สมบูรณ์ขึ้น

5. การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (transfer and dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์การ (ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนทำก็ตาม

6. การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง (application and validation) คือ การใช้และการประเมินความถูกต้องของความรู้โดยคนในองค์การ ถือเป็น

การนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์การมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้

พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์ (2555, หน้า 195–196) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การสร้างบรรยากาศ 3) การพัฒนาตนเองและทีมงาน และ 4) การบริหารการสอนและ การเรียนรู้

นัจภัก บุษภาพิมพ์ (2560, หน้า 253–254) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน 14 องค์ประกอบ คือ ด้านที่ 1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม 2) ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนา และ 3) ความสามารถในการนำอย่างสร้างสรรค์ ด้านที่ 2 สมรรถนะในหน้าที่ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสร้างทีมการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการพัฒนา ให้บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ 3) ความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 4) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้กับสภาพแวดล้อม ด้านที่ 3 สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) การเป็นต้นแบบคุณธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ และ 4) การเป็นผู้สอนงานทางวิชาชีพ ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นระบบ 2) ความสามารถในการติดตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ความสามารถในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2561, หน้า 85–86) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การ สร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ประกาย ศิริสำราญ (2562, หน้า 128) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) ปัจจัยด้านการถ่ายโอนความรู้ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ 4) ปัจจัยด้านมุ่งเน้นคุณภาพ

ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการบริการที่ดี และ 8) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทุกภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือแม้แต่สมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้ก็ต้องส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
2. จัดทำตารางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในรูปแบบความเรียง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา

ในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แล้วนำผลการศึกษามาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูล กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาจัดใหม่ให้เป็นระเบียบเป็นหมวดหมู่ เพื่อแสดงให้ทราบว่า ข้อมูลแต่ละค่าหรือข้อมูลแต่ละกลุ่มเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันกี่ครั้ง ซึ่งเป็นการย่อข้อมูลเพื่อให้แปลความหมายได้มากขึ้นโดยต้องสร้างตารางแจกแจงความถี่ขึ้น และใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบ ที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด

1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน

1.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.3.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา

โททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3.1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่น้อยที่สุด

1.4.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และองค์ประกอบขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านองค์การ 2) ด้าน กระบวนการจัดการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการเรียนรู้

1.4.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความ เหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

1.4.2.2 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.5.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง เพื่อสอบถามความสมัครใจและ ความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

1.5.2 ผู้วิจัยติดต่อต้นสังกัด เพื่อขออนุญาตขอความ อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบ

1.5.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วย ตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และรวบรวม ผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น

รายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51 – 5.00 หมายถึง องค์กรประกอบ มีความเหมาะสม “มากที่สุด”

3.51 – 4.50 หมายถึง องค์กรประกอบ มีความเหมาะสม “มาก”

2.51 – 3.50 หมายถึง องค์กรประกอบ มีความเหมาะสม “ปานกลาง”

1.51 – 2.50 หมายถึง องค์กรประกอบ มีความเหมาะสม “น้อย”

1.00 – 1.50 หมายถึง องค์กรประกอบ มีความเหมาะสม “น้อยที่สุด”

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีความเหมาะสม

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 995 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครูผู้สอนจำนวน 933 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ, 2565, หน้า 5)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครูผู้สอนจำนวน 216 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างมาใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกโรงเรียนทั้งหมดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้ จำนวน 25 โรงเรียนแบ่งตามขนาดดังนี้

1.1 ขนาดเล็ก 11 โรงเรียน

1.2 ขนาดกลาง 7 โรงเรียน

1.3 ขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน

1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ 6 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 เลือกบุคลากรในโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 25 คน

2.1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 37 คน

2.1.3 ครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของครู จำนวน 216 คน ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 62 คน และครูผู้สอน 216 คน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ขนาดโรงเรียน | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | | กลุ่มตัวอย่าง | | | |
|--------------|-----------------------------|-------------|----------------|-----|-----|---------------|----------------|-----|-----|
| | | ผู้อำนวยการ | รองผู้อำนวยการ | ครู | รวม | ผู้อำนวยการ | รองผู้อำนวยการ | ครู | รวม |
| ขนาดเล็ก | 1. โรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม | 1 | 0 | 12 | 13 | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | 2. โรงเรียนโนนคำพิทยาคม | 1 | 0 | 10 | 11 | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | 3. โรงเรียนหนองเข็งวิทยาคม | 1 | 1 | 15 | 17 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| | 4. โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา | 1 | 0 | 16 | 17 | 1 | 0 | 4 | 5 |
| | 5. โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม | 1 | 1 | 15 | 17 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| | 6. โรงเรียนหนองหึ่งพิทยา | 1 | 1 | 21 | 23 | 1 | 1 | 5 | 7 |
| | 7. โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์ | 1 | 0 | 16 | 17 | 1 | 0 | 4 | 5 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ขนาดโรงเรียน | รายชื่อโรงเรียน | ประชากร | | | | กลุ่มตัวอย่าง | | | |
|----------------|--|-------------|----------------|-----|-----|---------------|----------------|-----|-----|
| | | ผู้อำนวยการ | รองผู้อำนวยการ | ครู | รวม | ผู้อำนวยการ | รองผู้อำนวยการ | ครู | รวม |
| ขนาดเล็ก (ต่อ) | 8. โรงเรียนโศกกำมวิทยา | 1 | 1 | 14 | 16 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| | 9. โรงเรียนประชาณิมิตพิทยานุกูล | 1 | 1 | 11 | 13 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| | 10. โรงเรียนภูทอกวิทยา | 1 | 0 | 11 | 12 | 1 | 0 | 3 | 4 |
| | 11. โรงเรียนท่าดอกคำวิทยาคม | 1 | 1 | 9 | 11 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| ขนาดกลาง | 1. โรงเรียนบึงคล้านคร | 1 | 2 | 37 | 40 | 1 | 2 | 9 | 12 |
| | 2. โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม | 1 | 1 | 24 | 26 | 1 | 1 | 5 | 7 |
| | 3. โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 1 | 1 | 22 | 24 | 1 | 1 | 5 | 7 |
| | 4. โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 1 | 1 | 25 | 27 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| | 5. โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร | 1 | 1 | 19 | 21 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| | 6. โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์ | 1 | 0 | 18 | 19 | 1 | 0 | 4 | 5 |
| | 7. โรงเรียนศรีชมภูวิทยา | 1 | 1 | 27 | 29 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| ขนาดใหญ่ | 1. โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม | 1 | 2 | 49 | 52 | 1 | 2 | 11 | 14 |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 1. โรงเรียนบึงกาฬ | 1 | 4 | 133 | 138 | 1 | 4 | 30 | 35 |
| | 2. โรงเรียนพรเจริญวิทยา | 1 | 4 | 79 | 84 | 1 | 4 | 18 | 23 |
| | 3. โรงเรียนศรีวิไลวิทยา | 1 | 2 | 100 | 103 | 1 | 2 | 23 | 26 |
| | 4. โรงเรียนโซพิลย์พิทยาคม | 1 | 4 | 77 | 82 | 1 | 4 | 17 | 22 |
| | 5. โรงเรียนเซกา | 1 | 4 | 88 | 93 | 1 | 4 | 20 | 25 |
| | 6. โรงเรียนปากคาดพิทยาคม | 1 | 4 | 85 | 90 | 1 | 4 | 19 | 24 |
| รวม | | 25 | 37 | 933 | 995 | 25 | 37 | 216 | 278 |

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ิงกาฬ มีลักษณะเป็น แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม “มากที่สุด”

3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม “มาก”

2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม “ปานกลาง”

1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม “น้อย”

1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม “น้อยที่สุด”

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบ ความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของ คณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำของแบบสอบถาม โดยเลือกรายข้อคำถาม เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็น และให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ คณาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน โดยภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีค่า ความเที่ยงตรง 1.00 ส่วนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไป
นำเสนอ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครูผู้สอน
25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination)
และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ
วิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson
product –moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item–total
correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไปมาวิเคราะห์หาค่าความ
เชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก มีดังนี้

1.1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.51 – 0.93
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

1.2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.47 – 0.89
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำไปใช้เก็บ
รวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนครทำหนังสือ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 278 ฉบับ ถึงผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็น

กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์พร้อมแนบ QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

2.3.3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.4. กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยต้องติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

2.3.5 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 278 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลไปศึกษาคณะกรรมการที่ศึกษาวិทยานิพนธ์เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง

2.4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ตาราง 9 ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง

| ดัชนีทดสอบความกลมกลืน | เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา |
|-----------------------|--------------------|
| Chi-square : χ^2 | $p > .05$ |
| df | มีค่าน้อยกว่า 2.00 |
| GFI | มีค่ามากกว่า .95 |
| AGFI | มีค่ามากกว่า .90 |
| RMR | มีค่าต่ำกว่า .05 |
| RMSEA | มีค่าต่ำกว่า .05 |

Tirakanan (2012, p. 249 อ้างถึงใน ศักรินทร์ วัจคะฮาด, 2563, หน้า 48)

2.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2.4.6 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน

2.5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
เป็นพหุองค์ประกอบ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation)

2.5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. การหาแนวทางพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา และผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทำการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา/สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2 คน

1.3 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2 คน

2. นำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดทำเป็นตาราง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และนำข้อมูลตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดย

เลือกแนวทางที่มีความถี่ร้อยละ 80 ขึ้นไป แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย

3. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยนำเสนอในรูปแบบความเรียง

วิธีการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นภาพประกอบ และตารางได้ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 10 แสดงระยะของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

| ระยะของการวิจัย | วิธีการดำเนินการวิจัย | ผู้ให้ข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลที่ได้รับ |
|---|--|-----------------------------------|--|-------------------|---|
| ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. สังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | เมษายน 2565 | องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา |
| | 3. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน | | เมษายน 2565 | |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ระยะของการวิจัย | วิธีการดำเนินการวิจัย | ผู้ให้ข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลที่ได้รับ | |
|--|--|---|--|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| ระยะที่ 2 การศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ปึงกาฬ | 1. ศึกษา วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง | วิเคราะห์เชิงเนื้อหา | เมษายน 2565 ถึง มิถุนายน 2565 | กรอบแนวคิดการวิจัย | |
| | 2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย | | | | | |
| | 3. ยกร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัย | อาจารย์ที่ปรึกษา | | | กรกฎาคม 2565 | แบบสอบถาม |
| | 4. ปรับปรุงพัฒนาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้เชี่ยวชาญและ อาจารย์ที่ปรึกษา | | | กรกฎาคม 2565 | |
| | 5. หาคูณภาพเครื่องมือ โดยนำไปทดลองกับกลุ่มที่มี ลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน | ผู้บริหาร และครู จำนวน 50 คน | ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่า ความเชื่อมั่น | | สิงหาคม ถึง ตุลาคม 2565 | ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา |
| | 6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 278 คน | ผู้บริหาร จำนวน 62 คน และครู จำนวน 216 คน | | | พฤศจิกายน 2565 ถึง มกราคม 2566 | |
| 7. วิเคราะห์ข้อมูล | | วิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน | | | | |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ระยะของการวิจัย | วิธีการดำเนินการวิจัย | ผู้ให้ข้อมูล | การวิเคราะห์ข้อมูล | ระยะเวลาดำเนินการ | ผลที่ได้รับ |
|--|---|-----------------------------|----------------------------|------------------------------------|--|
| ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา | 1. ร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ให้ความเห็น | ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน | | กุมภาพันธ์ 2566 ถึง มีนาคม 2566 | แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา |
| | 2. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ | | | | |
| | 3. จัดทำตารางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ | | วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา | เมษายน 2566 ถึง พฤษภาคม 2566 | |
| | 4. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ ในรูปแบบความเรียง หรือเขียนรายงาน การวิจัย | | | มิถุนายน 2566 | |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.3 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.4 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน |
| ** | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |
| R_{xy} | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย |
| t | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution) |
| S.E. | แทน | ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| \hat{Y} | แทน | สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| Z | แทน | สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| b | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| df | แทน | ความเป็นอิสระ |

p-value แทน ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับ

สมมติฐาน

| | | |
|----------------|-----|--|
| GFI | แทน | ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน |
| AGFI | แทน | ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้ |
| RMR | แทน | ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| MS | แทน | คะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| X | แทน | ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา |
| X ₁ | แทน | ด้านการเรียนรู้เป็นทีม |
| X ₂ | แทน | ด้านความคิดสร้างสรรค์ |
| X ₃ | แทน | ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ |
| X ₄ | แทน | ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน |
| X ₅ | แทน | ด้านการบูรณาการ |
| Y | แทน | การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา |
| Y ₁ | แทน | ด้านองค์การ |
| Y ₂ | แทน | ด้านกระบวนการจัดการ |
| Y ₃ | แทน | ด้านบุคคล |
| Y ₄ | แทน | ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| Y ₅ | แทน | ด้านการเรียนรู้ |

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ซึ่งดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้**

**1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึง
กาฬ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3)

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ

**1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ดังแสดงในตาราง 11**

ตาราง 11 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | |
|---|-------------|-------------|------------------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
| 1. การเรียนรู้เป็นทีม | 4.84 | 0.37 | มากที่สุด |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญระหว่างบุคคล | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้เก้กันและกันอย่างต่อเนื่อง | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และ เกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ทำงานร่วมกันจน บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2. ความคิดสร้างสรรค์ | 4.80 | 0.41 | มากที่สุด |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่ง แปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการส่งเสริมประสบการณ์ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ มา ประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน หรือองค์กร | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือ องค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |

ตาราง 11 (ต่อ)

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | |
|---|-------------|-------------|------------------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
| 3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 4.88 | 0.33 | มากที่สุด |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติต่าง ๆ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | 4.96 | 0.2 | มากที่สุด |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 5. การบูรณาการ | 4.84 | 0.37 | มากที่สุด |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีที่คิดค้นใหม่ไปปฏิบัติได้จริง | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |

ตาราง 11 (ต่อ)

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| รวม | 4.87 | 0.34 | มากที่สุด |

จากตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.96, S.D.=0.20) 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.88, S.D.=0.33) 3) การเรียนรู้เป็นทีม ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84, S.D.=0.37) 4) การบูรณาการ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84, S.D.=0.37) และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80, S.D.=0.41) ตามลำดับ ส่วนผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้านของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ดังนี้

1. ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.96, S.D.=0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชี้วัดที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุดมี 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการใน
หน่วยงาน และ 1.4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจน
เป็นกิจวัตรประจำวัน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00)

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับ
มากที่สุด (\bar{X} =4.88, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชีวิตที่มีค่า
ความเหมาะสมสูงสุดมี 2 ด้าน ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มี
ความสะอาดสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ และ
2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
สำหรับครูและนักเรียน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00)

3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84,
S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชีวิตที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม มีความเหมาะสมใน
ระดับมากที่สุด (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00)

4. ด้านการบูรณาการ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84,
S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชีวิตที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้
เกิดรูปแบบใหม่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =5.00, S.D.=0.00)

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80,
S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมชีวิตที่มีค่าความเหมาะสมเท่ากันทุก
ด้าน ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิด
จากความรู้ และการสังสมประสบการณ์ 5.2) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และ
ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือ
องค์กร 5.3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่าง
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 5.4) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มา
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ทุกด้านมีความ
เหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80, S.D.=0.45)

**ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ** ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 278 ฉบับ ได้รับ
กลับคืนทั้งหมด 278 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมี
ความสมบูรณ์ 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอ
ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2.3 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2.4 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2.5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปึงกาฬ

2.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิ
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ที่ | ข้อมูลพื้นฐาน | กลุ่มตัวอย่าง | |
|-----|--------------------------|---------------|------------|
| | | จำนวน(n) | ร้อยละ |
| 1. | เพศ | | |
| | - หญิง | 78 | 28.06 |
| | - ชาย | 200 | 71.94 |
| | รวม | 278 | 100 |
| 2. | อายุ | | |
| | - 20-30 ปี | 61 | 21.94 |
| | - 31-40 ปี | 130 | 46.76 |
| | - 41-50 ปี | 78 | 28.06 |
| | - 51-60 ปี | 9 | 3.24 |
| | รวม | 278 | 100 |
| 3. | สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | | |
| | - ผู้อำนวยการโรงเรียน | 25 | 8.99 |
| | - รองผู้อำนวยการโรงเรียน | 37 | 13.31 |
| | - ครูผู้สอน | 216 | 77.70 |
| | รวม | 278 | 100 |
| 4. | วุฒิการศึกษาสูงสุด | | |
| | - ปริญญาตรี | 139 | 50 |
| | - ปริญญาโท | 139 | 50 |
| | - ปริญญาเอก | - | - |
| | รวม | 278 | 100 |
| 5. | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| | - น้อยกว่า 5 ปี | 78 | 28.06 |
| | - 5-10 ปี | 122 | 43.88 |
| | - มากกว่า 10 ปี | 78 | 28.06 |
| | รวม | 278 | 100 |

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 71.94 และเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.76 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.94 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 3) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และครูผู้สอน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 4) วุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 50 5) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

จากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในตาราง 13

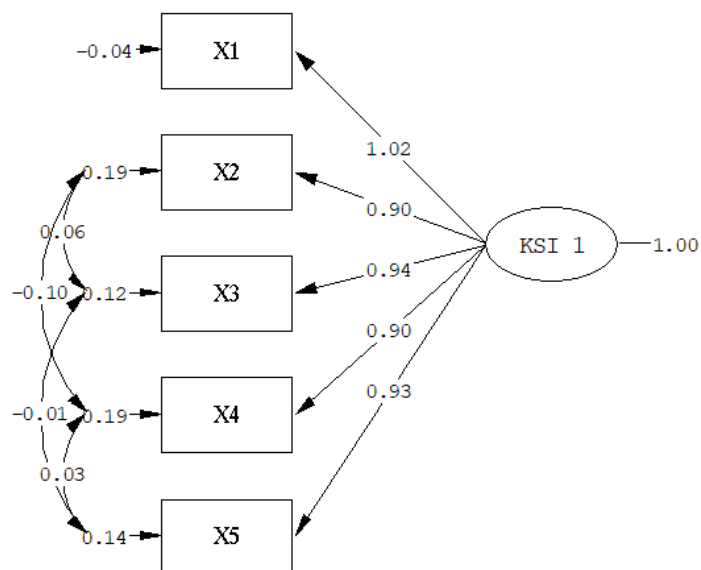
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ | | t | R ² | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ |
|----------------|-------------------|------|---------|----------------|---|
| | b | (SE) | | | |
| X ₁ | 1.02 | 0.04 | 24.42** | 1.04 | 14.18 |
| X ₂ | 0.90 | 0.05 | 19.44** | 0.81 | - 3.66 |
| X ₃ | 0.94 | 0.04 | 20.88** | 0.88 | - 3.06 |
| X ₄ | 0.90 | 0.05 | 19.51** | 0.81 | - 4.03 |
| X ₅ | 0.93 | 0.05 | 20.54** | 0.86 | - 3.36 |

$\chi^2 = 0.18$, df = 1, p - value = 0.67358

GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMR = 0.0018, RMSEA = 0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi - Square = 0.18, df = 1, p - value = 0.67358, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

จากตาราง 13 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.18 df = 1 p-value = 0.67358 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ส่วนดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.0018 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_1) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ 1.02 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบูรณาการ (X_5) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_3) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.90, 0.94, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.3.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|-------------|------------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
| 1. การเรียนรู้เป็นทีม | 4.17 | 0.82 | มาก |
| 2. ความคิดสร้างสรรค์ | 4.19 | 0.75 | มาก |
| 3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 4.17 | 0.85 | มาก |
| 4. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | 4.34 | 0.69 | มาก |
| 5. การบูรณาการ | 4.19 | 0.66 | มาก |
| รวม | 4.21 | 0.71 | มาก |

จากตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$) การบูรณาการ ($\bar{X} = 4.19$) การ
เรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.17$) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

2.3.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รายด้านและ
รายข้อ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
รายด้านและรายข้อ

| ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้ บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม | ค่าสถิติ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม | 4.17 | 0.82 | มาก |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทัศนคติและความชำนาญระหว่างบุคคล | 4.16 | 0.87 | มาก |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและ กันอย่างต่อเนื่อง | 4.3 | 0.87 | มาก |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง | 4.10 | 0.94 | มาก |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของทีม | 4.19 | 0.91 | มาก |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ทำงาน ร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ | 4.16 | 0.87 | มาก |

จากตาราง 15 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและกันอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.26) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม (\bar{X} = 4.19) ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะและความคิดริเริ่มระหว่างบุคคล (\bar{X} = 4.16) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.16) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.10) ตามลำดับ

2.3.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รายด้าน และรายข้อ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รายด้านและรายข้อ

| ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ | ค่าสถิติ | | ระดับความคิด เห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 4.19 | 0.75 | มาก |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสั่งสมประสบการณ์ | 4.19 | 0.85 | มาก |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ มา ประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาใน หน่วยงานหรือองค์กร | 4.26 | 0.75 | มาก |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | 4.19 | 0.81 | มาก |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการและความพยายามใน การแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน | 4.23 | 0.73 | มาก |
| 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและ องค์กร | 4.10 | 0.94 | มาก |

จากตาราง 16 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร (\bar{X} = 4.26) ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน (\bar{X} = 4.23) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.19) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสังสมประสบการณ์ (\bar{X} = 4.19) และผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร (\bar{X} = 4.10) ตามลำดับ

2.3.4 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ

| ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | ค่าสถิติ | | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | 4.17 | 0.85 | มาก |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ | 4.29 | 0.89 | มาก |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน | 4.17 | 0.86 | มาก |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่คุ้นตาตื่นใจ | 4.10 | 0.89 | มาก |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน | 4.10 | 0.97 | มาก |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ | 4.17 | 0.89 | มาก |

จากตาราง 17 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.17$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่คุ้นตาตื่นใจ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2.3.5 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใน
การปฏิบัติงานรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการใช้เทคโนโลยี
ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน รายด้านและรายข้อ

| ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 4. ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | 4.34 | 0.69 | มาก |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 4.36 | 0.73 | มาก |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 4.38 | 0.69 | มาก |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการ แลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่าง รวดเร็ว | 4.36 | 0.73 | มาก |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน | 4.32 | 0.76 | มาก |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้ เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน | 4.26 | 0.75 | มาก |

จากตาราง 18 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการใช้เทคโนโลยี
ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
(\bar{X} = 4.38) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการ
จัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือ

เผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

2.3.6 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบูรณาการ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบูรณาการ รายด้านและรายข้อ

| ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 5. ด้านการบูรณาการ | 4.19 | 0.66 | มาก |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ | 4.26 | 0.70 | มาก |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีที่คิดขึ้นใหม่ไปปฏิบัติได้จริง | 4.10 | 0.67 | มาก |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน | 4.17 | 0.71 | มาก |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | 4.19 | 0.72 | มาก |
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน | 4.23 | 0.74 | มาก |

จากตาราง 19 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการ

ต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน ($\bar{X} = 4.17$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีที่คิดขึ้นใหม่ไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2.4 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.4.1 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านองค์การ | 4.33 | 0.64 | มาก |
| 2. ด้านกระบวนการจัดการ | 4.28 | 0.69 | มาก |
| 3. ด้านบุคคล | 4.34 | 0.62 | มาก |
| 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.25 | 0.63 | มาก |
| 5. ด้านการเรียนรู้ | 4.25 | 0.67 | มาก |
| รวม | 4.29 | 0.62 | มาก |

จากตาราง 20 ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตาม
ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.34$) ด้านองค์การ ($\bar{X} = 4.33$)
ด้านกระบวนการจัดการ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการ
เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านองค์การ รายด้านและรายข้อ
ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านองค์การ
รายด้านและรายข้อ

| ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านองค์การ | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านองค์การ | 4.33 | 0.64 | มาก |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชา | 4.54 | 0.61 | มากที่สุด |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน | 4.51 | 0.61 | มากที่สุด |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน | 4.16 | 0.91 | มาก |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ทำงานและการตัดสินใจ | 4.23 | 0.89 | มาก |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุก คนทำงานอย่างมีแบบแผน | 4.23 | 0.74 | มาก |
| 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุน และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน | 4.33 | 0.72 | มาก |

จากตาราง 21 พบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านองค์การ อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ คือ
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้านโดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บริหารสถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่
สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน (\bar{X} = 4.23) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ (\bar{X} = 4.23) และผู้บริหารสถานศึกษามีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (\bar{X} = 4.16) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านกระบวนการจัดการ รายด้าน
และรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านกระบวนการจัดการ
รายด้านและรายชื่อ

| ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการ | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 2. ด้านกระบวนการจัดการ | 4.28 | 0.69 | มาก |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบกลไก และติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | 4.29 | 0.71 | มาก |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร | 4.33 | 0.72 | มาก |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพภายในองค์กร | 4.26 | 0.74 | มาก |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อ ใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ | 4.26 | 0.75 | มาก |
| 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดค้น กับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | 4.23 | 0.69 | มาก |
| 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดและ ปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ | 4.17 | 0.75 | มาก |
| 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพขององค์กรใน องค์กรรวมก่อน | 4.42 | 0.74 | มาก |

จากตาราง 22 พบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านกระบวนการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพขององค์การในองค์กรรวมก่อน ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบกลไก และ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารสถานศึกษามี การทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหาร สถานศึกษามีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดค้นกับสถานการณ์ สามารถสร้าง กรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม บุคลากรให้มีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านบุคคล รายด้านและรายข้อ ดัง แสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านบุคคล
รายด้านและรายข้อ

| ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านบุคคล | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 3. ด้านบุคคล | 4.34 | 0.62 | มาก |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | 4.39 | 0.69 | มาก |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | 4.42 | 0.65 | มาก |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์การ | 4.29 | 0.67 | มาก |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาองค์การ | 4.33 | 0.76 | มาก |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ บริการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | 4.26 | 0.66 | มาก |

จากตาราง 23 พบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านบุคคล อยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการ
สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ (\bar{X} = 4.42) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้
บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ (\bar{X} = 4.39) ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ (\bar{X} = 4.33) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ (\bar{X} = 4.29) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
ให้ชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ
(\bar{X} = 4.26) ตามลำดับ

2.4.5 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รายด้านและรายข้อ

| ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-------------|-------------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.25 | 0.63 | มาก |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน | 4.22 | 0.64 | มาก |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | 4.32 | 0.68 | มาก |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.26 | 0.66 | มาก |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากร | 4.23 | 0.64 | มาก |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้สารสนเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน | 4.23 | 0.73 | มาก |

จากตาราง 24 พบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน (\bar{X} = 4.32) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.26) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้สารสนเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.23) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากร (\bar{X} = 4.23) และผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน (\bar{X} = 4.22) ตามลำดับ

2.4.6 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้
รายด้านและรายข้อ

| ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ | ค่าสถิติ | | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 5. ด้านการเรียนรู้ | 4.25 | 0.67 | มาก |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน | 4.26 | 0.66 | มาก |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | 4.20 | 0.68 | มาก |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ | 4.29 | 0.71 | มาก |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกัน | 4.17 | 0.71 | มาก |
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | 4.33 | 0.72 | มาก |

จากตาราง 25 พบว่า การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์

มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.33) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ (\bar{X} = 4.29) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.26) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.20) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกัน (\bar{X} = 4.17) ตามลำดับ

2.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| ตัวแปร | X | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ | X ₅ | Y | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ |
|----------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| X | 1 | | | | | | | | | | | |
| X ₁ | .915** | 1 | | | | | | | | | | |
| X ₂ | .958** | .899** | 1 | | | | | | | | | |
| X ₃ | .919** | .714** | .848** | 1 | | | | | | | | |
| X ₄ | .947** | .831** | .858** | .863** | 1 | | | | | | | |
| X ₅ | .964** | .852** | .894** | .883** | .913** | 1 | | | | | | |
| Y | .949** | .855** | .901** | .868** | .903** | .938** | 1 | | | | | |
| Y ₁ | .932** | .808** | .908** | .892** | .854** | .921** | .948** | 1 | | | | |
| Y ₂ | .916** | .826** | .857** | .845** | .869** | .916** | .960** | .892** | 1 | | | |
| Y ₃ | .888** | .854** | .864** | .763** | .838** | .861** | .946** | .856** | .866** | 1 | | |
| Y ₄ | .865** | .789** | .834** | .758** | .837** | .857** | .950** | .855** | .883** | .930** | 1 | |
| Y ₅ | .901** | .792** | .820** | .848** | .894** | .890** | .953** | .891** | .889** | .884** | .881** | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ โดยรวม ($R_{xy}=0.95$) สัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการ ($r_{x5y}=0.94$) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ($r_{x4y}=0.90$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r_{x2y}=0.90$) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($r_{x3y}=0.87$) และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($r_{x1y}=0.86$) ตามลำดับ

2.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ

เมื่อดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adj.R ² | b | S.E. | β | t | Sig |
|--|------|----------------|--------------------|------|------|---------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant) | | | | .538 | .75 | - | 7.158** | .000 |
| ด้านการบูรณาการ (X_5) | .938 | .879 | .879 | .471 | .050 | .503 | 9.420** | .000 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) | .948 | .899 | .899 | .226 | .035 | .270 | 6.382** | .000 |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) | .952 | .905 | .905 | .191 | .042 | .212 | 4.548** | .000 |

S.E._{est} = .216

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบูรณาการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.50 รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.27 และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.21 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 90.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .216

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .538 + .471(X_5) + .226(X_2) + .191(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = .503(Z_5) + .270(Z_2) + .212(Z_4)$$

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | สรุปผล |
|--|---|--------------------|
| ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_1) | X | ไม่จำเป็นต้องพัฒนา |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) | ✓ | ควรพัฒนา |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_3) | X | ไม่จำเป็นต้องพัฒนา |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) | ✓ | ควรพัฒนา |
| ด้านการบูรณาการ (X_5) | ✓ | ควรพัฒนา |

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

X หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ พบว่าตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการบูรณาการ (X_5) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้ง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ดั้งแสดงในตาราง 29 – 31

ตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความถี่ | |
|---|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| ด้านการบูรณาการ | | |
| 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ | 5 | |
| 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิธีปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นใหม่ไปปฏิบัติงาน | 5 | |
| 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน | 5 | |
| 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน | 5 | |
| 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ | 5 | |

จากตาราง 29 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของครูทุก ๆ ด้านเพื่อนำความคิดเห็นมาบูรณาการในการพัฒนางาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานอย่างมีศิลป์ ศาสตร์คือองค์ความรู้ทั้งหมดซึ่งเกิดจากการศึกษาเรียนรู้ ฟึกฝน และลงมือปฏิบัติผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ ศิลป์คือ

การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์มาปรับใช้ในงานตามสถานการณ์จนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารต้องสร้างมิติแห่งการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารควรนำแนวทางที่ได้จากความคิดและวิธีปฏิบัติมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาบึงกาฬ

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความถี่ | |
|---|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | | |
| 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสั่งสมประสบการณ์ | 5 | |
| 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร | 5 | |
| 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | 5 | |
| 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน | 5 | |
| 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร | 5 | |

จากตาราง 30 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของครูและนักเรียน เพื่อจะได้พัฒนา งาน และเพื่อประชาธิปไตย”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลที่พยายามใช้ความคิด ของตนเองในการที่จะคิด วางแผน เลือก ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ได้คิดไว้ โดยความคิดนั้นอาจเป็นแนวคิดใหม่ แนวกแนว คาดไม่ถึง ซึ่งสามารถนำมา ปฏิบัติตามแล้วได้ผลจริง การที่บุคคลจะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์นั้น จะต้องเปิดใจ ยอมรับความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังผู้อื่นอยู่เสมอ จึงจะทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ ตามมา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารควรนำประสบการณ์มาพสานความคิดให้เกิดประโยชน์ที่สุด มากกว่าจะสร้างสรรค์แต่สิ่งใหม่ต่อยอดสิ่งเก่าให้เกิดความภูมิใจโดยเฉพาะภูมิปัญญาไทย ที่ไม่ควรมองข้าม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความถี่ | |
|--|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | | |
| 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 5 | |
| 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาครู | 5 | |
| 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ | 5 | |
| 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน | 5 | |
| 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน | 5 | |

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทั้งครูและนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“สังคมในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่าเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร บุคคล ต่องานในหน้าที่ และอาชีพ ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร พร้อมรับและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้สอดคล้องต่อโลกใน

ยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 5 พฤษภาคม 2566)

“ผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เรื่องเทคโนโลยี”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 13 พฤษภาคม 2566)

“เทคโนโลยีให้คุณประโยชน์แต่ขณะเดียวกันก็โทษมหันต์ ดังนั้นต้องสร้างคุณค่าในจิตสำนึกด้วยนั่นคือบุคคลที่จะทำงานให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2566)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และสารสนเทศที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาประมวลข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิธีปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ไปปฏิบัติงาน
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
 - 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางที่ได้จากการคิดและการปฏิบัติ มาปรับใช้ในการทำงาน
 - 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาบูรณาการใช้จนบรรลุผลสำเร็จ

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คน เพื่อจะได้นำมาบูรณาการในการพัฒนางาน

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสังสมประสบการณ์

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางวิธีการในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน หรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการและความพยายามในการ แก้ไขปัญหาในหน่วยงาน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ จนเกิดผลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดเพื่อจะสร้างสรรค์ต่อยอดสิ่ง เก่าที่มีอยู่เดิมให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวความคิดใหม่ ที่แปลก แหวกแนวและ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาครู

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือ เผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี
จนเป็นกิจวัตรประจำวัน

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และควรสร้าง
จิตสำนึกให้ทุกคนเห็นทั้งคุณและโทษของเทคโนโลยี

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
ปฏิบัติงานจนปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวิถีชีวิต เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นพหุองค์ประกอบ
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก
5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 995 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครูผู้สอนจำนวน 933 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2565, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 62 คน และครูผู้สอนจำนวน 216 คน กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วจึงนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51 – 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47 – 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 278 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์พร้อมแนบ QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.4 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยต้องติดตามแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

4.5 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 278 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลไปศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นพหุองค์ประกอบ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation)

5.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ศักยภาพองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ และการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.18 df = 1 p-value = 0.67358 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ส่วนดัชนีค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.0018 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_1) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ 1.02 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบูรณาการ (X_5) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_3) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.90, 0.94, 0.90 และ 0.93 ตามลำดับ

2. ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านองค์การ ด้านกระบวนการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($R_{xy}=0.949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านการบูรณาการ รองลงมาด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มี 5 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.27 และด้านการบูรณาการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.50 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 90.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .216

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้
ดังนี้

$$\hat{Y} = .538 + .471(X_5) + .226(X_2) + .191(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน
มาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = .503(Z_5) + .270(Z_2) + .212(Z_4)$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังต่อไปนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการบูรณาการ

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ
มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิธีปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ไป
ปฏิบัติงาน

5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดที่มาจากข้อมูล
ข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน

5.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดที่หลากหลาย
เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์
ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

5.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางที่ได้จากการคิดและการ
ปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงาน

5.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาบูรณา
การใช้จนบรรลุผลสำเร็จ

5.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คน เพื่อ
จะได้นำมาบูรณาการในการพัฒนางาน

5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์

- 5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสั่งสมประสบการณ์
- 5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร
- 5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 5.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจินตนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน
- 5.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร
- 5.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานความคิดเพื่อจะสร้างสรรค์ต่อยอดสิ่งเก่าที่มีอยู่เดิมให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด
- 5.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวความคิดใหม่ ที่แปลก แหวกแนว และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 5.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- 5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 5.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาครู
- 5.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ
- 5.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน
- 5.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน
- 5.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และควรสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนเห็นทั้งคุณและโทษของเทคโนโลยี

5.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจนปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวิถีชีวิต เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 11 คน และใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปเพื่อคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่แล้วจึงทำให้ผลการวิจัยเป็นดังที่กล่าวข้างต้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kohlreiser (2013, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 54-55) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การสื่อสาร 3) เทคโนโลยี 4) นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 5) ความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561, หน้า 177) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6) การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ดังจะเห็นได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีความถี่มากที่สุดคือ 11 คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากการจะมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ต้องอาศัยความรู้ ความคิด

ของสมาชิก มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แบ่งปันประสบการณ์ จนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 26) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความถี่มากที่สุดคือ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การบูรณาการ 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อระดมความคิดที่หลากหลายให้ได้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน และนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

ซึ่งสอดคล้องกับ จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 186) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีวเคมีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 : การวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 142) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านองค์การ 3) ด้านกระบวนการจัดการ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้าน การเรียนรู้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสายงาน กำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน วางระบบกลไก และ ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์การ มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ และนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมให้ องค์กรใช้สื่อ ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร ทั้งใน ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน และในด้านอื่น ๆ และที่สำคัญผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิด มุมมองแนวคิด และมี เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ แสนสุข (2560, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีกาญญา สายธนู (2562, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .949 ($R_{xy} = 0.949$) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นในด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และในการบริหารจัดการ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีในการจัดการสารสนเทศต่าง ๆ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาการเรียนรู้ของครู และบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี และทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ แสนสุข (2560, หน้า 66) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 163) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ค้นหาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลปรากฏว่า ยังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่องนี้โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันมาอภิปรายแทน ดังที่ได้อภิปรายไปแล้วข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับ มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ควรส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม ก่อนเป็นลำดับแรกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่างกันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ

เช่น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครู ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อองค์การนวัตกรรม

2.3 เนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้นควรทำการวิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารใน 3 ตัวแปรดังกล่าว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2559). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก*. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. *วารสารไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 5(2), 87-99.
- กังวาน ไตรสกุล. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนพะตงประธานศิริวัฒน์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัญญาพัชร รุนสงค์. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กิงกาญจน์ แสนสุข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนันท์. (2561). *การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน* สังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่หนองแสง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(2), 54-62.
- คันสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จักรพันธ์ พันธุ์หินทอง. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จิรวัดณ์ วงษ์คง. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- จूरีย์ สร้อยเพชร. (2554). *การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม. วิทยานิพนธ์ ปรี.ต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 : การวิเคราะห์หุระดับ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เฉลียว คนใจ. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ชนากานต์ ไสจะยะพันธ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบห้องเรียนกลับด้านด้วยวิธีการเรียนแบบกลุ่มสืบสอบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชัชพล ธรรมมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ชูเกียรติ บุญเกษมพันธ์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ญาณี ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐวุฒิ สุวีวรรณ. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิกัญญา สายธนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณิกัญญา สายธนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). *ทฤษฎีองค์การ : วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). *องค์การแห่งการเรียนรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิตนา แหมมณี และคณะ. (2544). *วิทยาการด้านการคิด*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ธัญพร วณิชฤทธา. (2557). *การพัฒนาแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยหลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมของกลุ่ม กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- นางนภัทร รุ่งเนย, จันทร์จิรา สีสว่าง และนิจวรรณ วีระดมโนดม. (2557). นวัตกรรม
เครือข่ายการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 7(3), 15-23.
- นงภาภรณ์ ทักษิณนิมิต. (2558). ระบบการประเมินความสามารถทางนวัตกรรมของ
สถานทูตต่างประเทศในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ:*
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัจภาค บุญพิมพ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม:*
มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพวงอาหาร. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ*
สกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความ เป็นเลิศ*. มหาสารคาม:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2551). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการ*
เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกาย ศิริสำราญ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ*
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรธนาดี ศิริวัฒนานุรักษ์. (2558). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อ*
ตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียน *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*
ของโรงเรียนบ้านเวียงพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3. การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- พิเชษฐ จันทะศิลา. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชน*
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิศุทธิ กิติศรีวรพันธุ์. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะ*
ผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาธรณี สิริวรรณกุล. (2560). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ*
องค์การแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น*
องค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขัน
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*
แบบมืออาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรภรณ์ บุษดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ*
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก*
<http://www.vcharkarn.com/varticle/60454>. 7 กรกฎาคม 2565.
- วิจิต แสงสว่าง. (2555). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*
โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วีรุธ มาษะศิริานนท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.*

- ศักดิ์กรินทร์ วังคะฮาด. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองปัจจัยที่ส่งผลต่ออุปสงค์การบริโภคสินค้าเกษตรอินทรีย์. วารสารปัญญาภิวัตน์, 12(2), 48.
- ศรสุวรรณค์ พานซ้าย และจิตมา วรณศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 5(1). 90-103.
- ศรน้อย ลาวัจ. (2552). การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยใช้เทคนิคการสืบสอบแบบชั้นชม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร จำปีมาย. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ : รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 13(25), 116-125.
- _____. (2559). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี ปีการศึกษา 2565. บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). สพฐ. 54. กรุงเทพฯ: อุษาหจ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. เข้าถึงได้จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>. 7 พฤษภาคม 2565.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13(2), 169-182.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุรโรจน์ นวลมังสอ. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปรด. นครศรีธรรมราช:
มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- สุรศักดิ์ พงษ์พรหม. (2552). การศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม
การรับรู้ของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เสนาะ กุลสทาน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา
นวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2555). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- อนุชิต พันธุ์กิง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิศญาวัฒน์ ประราศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัสม่า พารीलที. (2559). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- อารักษ์ จันทน์สมวงศ์. (2554). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อ
ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาวิทยาลัยเกษตรและ
เทคโนโลยีเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.

- Yuze Sun. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Greiter, T. W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Kaiser, S. M. (2000). Mapping the learning organizing: Exploring a model of organizational learning. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization : A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw – Hill.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. USA: Prentice–Hall.
- Organisation for Economic Co–operation and Development. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Senge. (1994). *The fifth discipline fieldbook : Strategies and tools for building a learning organization*” New York: Doubleday Currency.
- Tubin, D. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี | ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กษ | ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.คนอง ศรีศรีธรรม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสาสนลิทธิอำนาจ |
| 4. ดร.หวานใจ เวียงยิ่ง | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ |
| 5. ดร.จำเนียร โพสาวัง | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนโสภากามวิทยา |

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 23 ธันวาคม 2565

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.วัฒนา ภูคำนวัฑ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. ดร.เดชา ลุนาวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโคกก่องมิตรภาพที่ 86
4. นายประสาน พรหมเจริญ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาขามโนนสวนปอ
5. นางสาวบุษบา จิตรจักร์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาขามโนนสวนปอ

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2565

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบึงกาฬ
3. ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนไชยพิสัยพิทยาคม
4. นางวิไลรัตน์ เบ้าทุมมา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนโศภก่ามวิทยา
5. นางเพ็ญจันทร์ ไชยโสตา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2566

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางพัฒนา

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวบุษบา จิตรจักร์

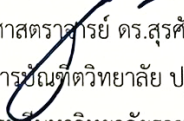
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประสาน พรหมเจริญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เดชา ลุนาวงค์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติขอท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วัฒนา ภูตานัว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตราจารย์ ดร.มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๕ ๖๕๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกด์ดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกด์ดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมุกด์ดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำนออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกด์ดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.คนอง ศรีศรีรัมย์


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.หวนใจ เวียงยิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.จำเนียร โพสวงษ์

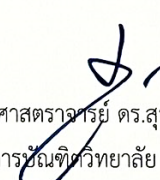
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัลดดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัฏดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัฏดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๙ ๖๔๘๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สุรสิทธิ์ สิทธีอมร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกลัดดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกลัดดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๔๓๙ ๖๔๘๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๕๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียนรู้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียลา

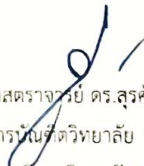
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกลัดดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๖๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฌลาบบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกลัดดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๔๓๔ ๖๔๘๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนมิตรภาพ ดงดง, เขมิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางเพ็ญจันทร์ ไชโยธดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพโร หัสประจักษ์ตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฤกษ์บาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๙ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวิไลรัตน์ เป้าพุ่มมา

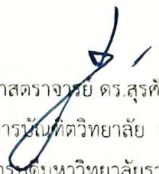
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกกัสดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๓ ๖๙๘๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชวณะ ทวีอุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมุกด์ดา อัมไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมุกด์ดา อัมไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๓๙ ๖๙๘๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย นางสาวมุกกัสดา อัมไพ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อ
การวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบท่อตัวท่านประการใด

4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬว่ามีความเหมาะสม อยู่ใน
ระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบฯ มีความหมาย
ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบ
สอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวมุกด์ดา อัมไพ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. ชื่อ.....สกุล.....

2. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี

() 41-50 ปี () 51-60 ปี

() 60 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

() อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา () ผู้บริหารการศึกษา

() ผู้บริหารสถานศึกษา () ศึกษานิเทศก์

() ครูผู้สอน

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

1. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญ
ระหว่างบุคคล โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
แบ่งปันประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์
คือคุณลักษณะในการเรียนรู้เป็นทีม มีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของ
ทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นสามารถทำงานร่วมกัน
จนบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| การเรียนรู้เป็นทีม | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริม ความรู้ ทักษะและความชำนาญระหว่างบุคคล | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ ให้แก่กันและกันอย่างต่อเนื่อง | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้ เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีม | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ไว้ | | | | | | |

2. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้อย่างหนึ่ง ซึ่งได้รับการสั่งสมประสบการณ์ แล้วนำมาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และต้องมีจินตนาการควบคู่ไปกับความพยายามและความฝัน จึงทำให้เกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้อย่างหนึ่ง และการสั่งสมประสบการณ์ | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร | | | | | | |

3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ในด้านข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจ | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้ และทัศนคติ ต่าง ๆ | | | | | | |

4. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยี

คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการจัดการในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน | | | | | | |

5. การบูรณาการ หมายถึง การนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นการผสมผสานทางความคิดที่มาจาก ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| การบูรณาการ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีที่คิดขึ้นใหม่ไปปฏิบัติได้จริง | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน | | | | | | |

6. ด้านองค์การ หมายถึง การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดภาระงาน

การมอบหมายงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน ภายใต้วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ด้านองค์การ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชา | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระงานการมอบหมายงาน | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน | | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน | | | | | | |

7. **ด้านกระบวนการจัดการ** หมายถึง การวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์กร มีการทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากร มีความคิดค้นกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรมีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงคุณภาพในองค์กรรวมก่อน

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ด้านกระบวนการจัดการ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์กร | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดค้นกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ | | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพขององค์กรในองค์กรรวมก่อน | | | | | | |

8. ด้านบุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ด้านบุคคล | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | | |

9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงาน และประดิษฐ์หรือพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนรู้พัฒนางาน พัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สร้างเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากร | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้สารสนเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน | | | | | | |

10. ด้านการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เข้าใจมุมมองพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่ามีความแตกต่างกันมองคนในแง่ดี ไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกันและมีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเองมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเอง

| องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับความเหมาะสม | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|------------------|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| ด้านการเรียนรู้ | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน | | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกัน | | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | | |

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย

นางสาวมุกลัดดา อัมไพ
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

| | |
|---------------------------------------|---------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ | ประธานกรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง | กรรมการ |

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยแบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมุกลัดดา อัมไพ

นักศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 092-9396985

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. ชื่อสถานศึกษา (เช่น โรงเรียนเด็กดีวิทยา).....

2. เพศ

() หญิง () ชาย

3. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี

() 41-50 ปี () 51-60 ปี

() 60 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() รองผู้บริหารสถานศึกษา

() ศึกษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา () ครู

5. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

7. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-499 คน)

() ขนาดกลาง (นักเรียน 500-1499 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1500-2499 คน)

() ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความเห็นของท่าน โดยแต่ละระดับมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในระดับมาก
3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความคิด และความชำนาญระหว่างบุคคล | ✓ | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและกันอย่างต่อเนื่อง | ✓ | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง | | ✓ | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม | ✓ | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ | | ✓ | | | |

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมความรู้ ทัศนคติ และความชำนาญระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แกกันและกันอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมทีมให้ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ | | | | | |
| องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากความรู้ และการสังสมประสบการณ์ | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการและความพยายามในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนเกิดผลผลิตที่มีประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร | | | | | |
| องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ | | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และจินตนาการ | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเหมือนบ้านหรือสถานที่ที่ตนตาดีใจ | | | | | |

| ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติ ต่าง ๆ | | | | | |
| องค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 16. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยน หรือ เผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน | | | | | |
| องค์ประกอบด้านการบูรณาการ | | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ | | | | | |
| 22. | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีที่คิดขึ้นใหม่ไปปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานทางความคิดที่มาจากข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน | | | | | |

| การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| องค์ประกอบด้านองค์การ | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสายการบังคับบัญชา | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน | | | | | |
| 3. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจ | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีแบบแผน | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน | | | | | |
| องค์ประกอบด้านการจัดการ | | | | | | |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบกลไก และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในองค์การ | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดทันกับสถานการณ์ สามารถสร้างกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 13. | ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพขององค์การในองค์รวมก่อน | | | | | |
| องค์ประกอบด้านบุคคล | | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | |
| 15. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ | | | | | |

| การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร | | | | | |
| 17. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร | | | | | |
| องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | |
| 19. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้การนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 22. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากร | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงความรู้สารสนเทศ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ | | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนมีเหตุผลใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอคติต่อคนอื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้คิด ได้ฟัง ได้ปฏิบัติเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีรูปแบบ วิธีการคิดและมุมมองแนวคิด และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | |



เครื่องมีวิจัยระยะที่ 3

แบบสอบถาม

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ประกอบกรวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย นางสาวมุกด์ดา อัมไพ
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

| | |
|---------------------------------------|---------------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ | ประธานกรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง | กรรมการ |

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 3 ด้าน ได้แก่

1. การบูรณาการ
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

โปรดพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวมุกด์ดา อัมไพ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 092-9396985

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก
ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม

ตาราง 32 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | อำนาจ จำแนก | สรุปผล |
|-------------------------|-------------------|----|----|----|----|-----|------|----------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.92 | ใช้ได้ |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.77 | ใช้ได้ |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.64 | ใช้ได้ |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.93 | ใช้ได้ |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.73 | ใช้ได้ |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.51 | ใช้ได้ |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.65 | ใช้ได้ |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.83 | ใช้ได้ |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.71 | ใช้ได้ |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.84 | ใช้ได้ |
| 12 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.92 | ใช้ได้ |
| 13 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.89 | ใช้ได้ |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.86 | ใช้ได้ |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.77 | ใช้ได้ |
| 16 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.86 | ใช้ได้ |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.84 | ใช้ได้ |
| 18 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.73 | ใช้ได้ |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.91 | ใช้ได้ |
| 20 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.85 | ใช้ได้ |
| 21 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.78 | ใช้ได้ |
| 22 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.76 | ใช้ได้ |
| 23 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.89 | ใช้ได้ |
| 24 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.84 | ใช้ได้ |
| 25 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.86 | ใช้ได้ |
| ค่าความเชื่อมั่น = 0.97 | | | | | | | | | |

ตาราง 33 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

| ข้อ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | IOC | อำนาจ จำแนก | สรุปผล |
|-----|-------------------|----|----|----|----|-----|------|----------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | 0.70 | ใช้ได้ |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.69 | ใช้ได้ |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.52 | ใช้ได้ |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.75 | ใช้ได้ |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.53 | ใช้ได้ |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.83 | ใช้ได้ |
| 8 | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | 0.54 | ใช้ได้ |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.73 | ใช้ได้ |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.47 | ใช้ได้ |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.87 | ใช้ได้ |
| 12 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.68 | ใช้ได้ |
| 13 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | 0.83 | ใช้ได้ |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.57 | ใช้ได้ |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.84 | ใช้ได้ |
| 16 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.88 | ใช้ได้ |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.76 | ใช้ได้ |
| 18 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.79 | ใช้ได้ |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.85 | ใช้ได้ |
| 20 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.62 | ใช้ได้ |
| 21 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.86 | ใช้ได้ |
| 22 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.81 | ใช้ได้ |
| 23 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.75 | ใช้ได้ |
| 24 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.74 | ใช้ได้ |
| 25 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.89 | ใช้ได้ |
| 26 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.65 | ใช้ได้ |
| 27 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.82 | ใช้ได้ |
| 28 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | 0.84 | ใช้ได้ |

ค่าความเชื่อมั่น = 0.96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวมุกกัสดา อัมไพ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 7 กุมภาพันธ์ 2539 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 129 หมู่ 2 ตำบลดงบัง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38220 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครู |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนโสกก่ามวิทยา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2557 | ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ |
| พ.ศ. 2562 | ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี |
| พ.ศ. 2566 | ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2562 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนโสกก่ามวิทยา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| พ.ศ. 2564 | ครู คศ.1 โรงเรียนโสกก่ามวิทยา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |