



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

รमितดา เศรษฐรูปดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

รมิดา เศรษฐบุบตี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEARNING LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL OF ADMINISTRATORS
IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANDING SCHOOLS UNDER THE
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN NORTHEAST

BY
RAMIDA SETTHABODEE

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
Sakon Nakhon Rajabhat University
March 2023
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ รมิดา เศรษฐบุตตี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ คุ้มไชน้ำ และผู้ทรงคุณวุฒิ) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือ
มาโดยตลอดจาก ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรินทร์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ
เสถียรพเกล้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
 ณ โอกาสนี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนมาภูมิ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ดร.กานนท์ แสนเภา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ดร.อนุชิต จันทศิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างคำ และ ดร.คนอง
ศรีสรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผักขะ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ
เครื่องมือการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ ที่ได้กรุณาให้
ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จ
ด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใด ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนทำให้
ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการในวันนี้ และ
ผอ.ธวัชชัย เหมวงษ์ ผู้มีอุปการะคุณ คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัย
ขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

รมิตา เศรษฐบุบตี

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	รมิดา เศรษฐบุดี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ปร.ด. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การบูรณาการ
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{\text{modified}}=0.85$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{\text{modified}}=0.88$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.87$) ความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}}=0.86$) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}}=0.85$) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($=0.83$) และการบูรณาการ ($PNI_{\text{modified}}=0.80$) ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และมีความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Title	Learning Leadership Development Model of Administrators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast
Author	Ramida Setthabodee
Advisers	Dr. Suphirun Jantarak Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
UNIVERSITY	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The objective of this study was to develop a model of learning leadership of administrators in educational opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast. The participants included 500 administrators of the educational opportunity expansion schools in academic year 2021. They were selected using multi-stage random sampling method. The tools used in the study comprised 1) document analysis form and semi-structured Interview form. The collected data were analyzed using content analysis, and 2) A 5-rating scale questionnaire, which indicated the Index of Concordance (IOC) between 0.80–1.00, discriminative power index between 0.80–1.00, and reliability index at 0.98. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and priority need analysis using PNI_{modified} .

The results showed that:

1. The learning leadership components of school administrators in educational opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast comprised six components, namely 1) Team learning, 2) Advanced technology implementing in operation, 3) Creativity, 4) c, 5) self-guided learning, and 6) Integration.

2. The needs of learning leadership development of administrators in educational opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast, in overall, was at 0.85 ($PNI_{\text{modified}}=0.85$). Considering for each aspect, the needs were prioritized as: Team learning ($PNI_{\text{modified}}=0.88$), followed by Advanced technology implementing in operation ($PNI_{\text{modified}}=0.87$), Creativity ($PNI_{\text{modified}}=0.86$), an Advanced technology implementing in operation ($PNI_{\text{modified}}=0.85$), self-guided learning ($=0.83$) and Integration ($PNI_{\text{modified}}=0.80$), respectively.

3. The model of learning leadership development of administrators in educational opportunity expansion schools consisted of six components, namely principles, objectives, content, development methods/processes, evaluation, and success conditions.

4. The implementation of the learning leadership development model of administrators in educational opportunity expansion schools revealed that the administrators' learning leadership were gradually developed and retained.

Keywords: Learning Leadership, Development Model, Educational Opportunity Expansion Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	26
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	26
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	28
บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	30
แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ	36
ความหมายของผู้นำ	36
ความหมายของภาวะผู้นำ	39
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	41
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้	50
ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้	50
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้	52
งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้	120
การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	126
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ	126
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	130
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	151

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	160
ความหมายของรูปแบบ	160
ประเภทของรูปแบบ	163
องค์ประกอบของรูปแบบ	166
ลักษณะของรูปแบบที่ดี	179
ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	180
รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ	186
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	188
การวิจัยและพัฒนา	195
ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา	195
ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา	197
ประเภทของการวิจัยและพัฒนา	199
ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา	200
3 วิธีดำเนินการวิจัย	203
ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	204
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	212
ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	221

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<p>ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	226
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	239
<p>ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบของวิธีการพัฒนา และ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	241
<p>ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	271
<p>ผลการสร้างและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	316
<p>ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p>	324
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	335
สรุปผลการวิจัย	337
อภิปรายผล	340
ข้อเสนอแนะ	357
บรรณานุกรม	359

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	409
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	411
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	443
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	451
ภาคผนวก ง สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	495
ภาคผนวก จ ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	519
ประวัติย่อของผู้วิจัย	565

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้	56
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม	65
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	77
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบูรณาการ	84
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	94
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์	104
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	115
8 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	138
9 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	156
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา	168
11 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	213
12 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ	227
13 แผนการดำเนินการวิจัย	234
14 แสดงผลการศึกษาคงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้	242
15 แสดงผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	244
16 แสดงผลการศึกษาระบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	246
17 แสดงผลการศึกษาคงองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา	248
18 แสดงผลการศึกษาคงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	249

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)	253
20 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสาร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และตามความคิดเห็นของสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)	257
21 แสดงองค์ประกอบและตัวชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	265
22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	272
23 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	273
24 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสารของทีมงาน	277
25 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความสามารถของทีม	279

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้	281
27 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	282
28 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้	284
29 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	285
30 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้	287

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ	288
32 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด	290
33 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้	293
34 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ ความรู้ใหม่	295
35 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	297

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยาภาคในการเรียนรู้	299
37 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน	301
38 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดริเริ่ม	304
39 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว	305
40 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดยืดหยุ่น	307

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิด	308
42 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	310
43 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	312
44 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอา เทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล	314
45 ผลการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	319

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) 324
47	การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะก่อนปฏิบัติการ 326
48	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) 327
49	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อน ทดลอง) กับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) 328
50	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะติดตามผล 330
51	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะติดตามผลกับระยะ ปฏิบัติการ (ทดลอง) (n=12) 331

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
2 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้	60
3 โมเดลองค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม	66
4 โมเดลองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	78
5 โมเดลองค์ประกอบด้านการบูรณาการ	85
6 โมเดลองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	96
7 โมเดลองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์	106
8 โมเดลองค์ประกอบด้านการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	117
9 โมเดลองค์ประกอบวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ	145
10 โมเดลองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา	170
11 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	233
12 กราฟแสดงผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	276
13 แสดงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	318
14 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	323

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” ซึ่งการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงาม ทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ ที่ต้องพัฒนาให้เจริญ ก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และสืบเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

องค์การในอนาคตจะมีแนวโน้ม ไม่มีขอบเขตที่แน่นอน ลดลำดับการบังคับบัญชาจากโครงสร้างองค์การแบบสูงมาเป็นแบบราบยี่ดหยุ่น ยึดโครงสร้างและทีมเป็นพื้นฐาน (ธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล และ ราตรี เลิศหว่าทอง, 2564, หน้า 51)

การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีการมองการณ์ไกลที่ลึกและกว้าง การให้คุณค่าต่อบุคลากรและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจริงจังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการพัฒนา นวัตกรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การลด ความเสี่ยงบนพื้นฐานของความจริง การแบ่งปันองค์ความรู้และการสร้างวัฒนธรรม องค์การ จากการสร้างความรู้และความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในการปรับตัวและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรชัย เจตมาาน, สัญญา เคนาภูมิ และอังคณา อุดมพันธ์, 2565, หน้า 27) การพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่ เรียบแหลม มีทักษะที่เห็นผล มีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่งดงาม ซึ่งจะครอบคลุม การปรับเปลี่ยนใน 4 มิติ ดังนี้ 1) เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ และทักษะสูงมีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตัว เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) มีความภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีใน เวทีสากล และ 4) สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ทำงาน และประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นปกติสุข ในยุคดิจิทัล (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา 2559, หน้า 19) ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาควรมุ่งที่จะพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะชีวิต และการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้และภาวะผู้นำ (วิจารณ์ พาณิช, 2556, หน้า 19-20)

สำหรับบริบทของประเทศไทยนั้น รัฐบาลได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาจึงมี การปรับเปลี่ยน และพัฒนาการบริหารจัดการมาโดยตลอดเพื่อสร้างศักยภาพของประเทศ ให้ดำรงอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ในสังคมส่วนรวมได้อย่างมีความสุข ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐ ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลซึ่ง การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กล่าวถึง ความจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ และเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4) ซึ่งจากการศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมในแผนการศึกษาแห่งชาติสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษา ได้แก่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ค) ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้แต่ละสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 10)

ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับในโรงเรียนเดียวกัน คือระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปัจจุบันนี้ จึงมีปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกงานไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในงานธุรการ และงานทะเบียน ขาดแคลนงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ และการขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือผู้ด้อยโอกาสเป็นการศึกษาสำหรับมวลชนถือว่ามีความสำคัญมาก หากคุณภาพทางการศึกษาด้อยลงไปก็จะส่งผลให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าและล่าช้าหลังในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 64-66 อ้างถึงใน พัชรินทร์ โคตรสมบัติ, 2558, หน้า 438) ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีมติในการบริหารงานที่หลากหลาย เพราะมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น แม้ว่าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จะประสบความสำเร็จใน

ด้านปริมาณแต่ด้านคุณภาพการศึกษากลับอยู่ในระดับ ที่ควรปรับปรุง ซึ่งสะท้อนให้เห็น ปัญหาในระบบการบริหารงานของโรงเรียน (นิภาพร แสนเมือง, 2557, หน้า 4)

แม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญด้านการศึกษาและให้สิทธิพื้นฐานที่สำคัญ ในเรื่องของความเท่าเทียมและพยายามให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผ่านโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐ และโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง ในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “การสร้าง หลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และครอบคลุมการส่งเสริมโอกาส ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน Ensure Inclusive and Quality Education for and Promote Lifelong Learning” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ก)

แต่อย่างไรก็ตาม การนำกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อ สร้างความตระหนักให้กับผู้คนในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในทางกลับกัน การนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาสามารถมาปรับใช้ในบริบทการศึกษา ไทยที่ยังอยู่ในช่วงพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น นับว่าเป็นเรื่องที่ทำทนายอย่างยิ่ง (วสันต์ เต็งกวน และกิตติชัย สุธาสิโนบล, 2564, หน้า 2-3) ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการวางแผนขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาด้านการศึกษาทำให้เกิดความชัดเจนในการลงมือปฏิบัติ และขับเคลื่อนนโยบาย แต่ในขณะเดียวกัน คุณภาพ ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จ เท่าที่ควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน มี นักเรียนจำนวนมากที่ออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการในโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะพัฒนาหรือ ผลักดันให้การบริหารคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามบรรลุผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางด้าน การศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ การมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นและส่งเสริม การใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้

เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เพื่อให้องค์กร สามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560, หน้า 1738) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วม ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิกรวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 48) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและมีการวางแผนการทำงานในปัจจุบันไปสู่อนาคต พัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560, หน้า, 1469) ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ที่ไม่สามารถหยุดพัฒนาได้ เกิดเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในหลายองค์การ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการสร้างทักษะหรือสมรรถนะ การสร้างทักษะที่สามารถปฏิบัติได้ การสร้างเป้าหมาย การสื่อสาร การสนับสนุนวิสัยทัศน์ การวางแผนสำหรับการนำสู่การปฏิบัติ และการวางแผนในสถานที่ การพัฒนาภาวะผู้นำถูกสร้างบนพื้นฐานของความรู้ (สติปัญญา) อารมณ์สังคมและทักษะเชิงพฤติกรรม ทักษะนี้สนับสนุนโดยคุณลักษณะผู้นำ โดยที่ความฉลาดทางสังคมและความฉลาดโดยทั่วไปเป็นพื้นฐานสำหรับภาวะผู้นำ (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560, หน้า 32) ซึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 2000, pp. 56-57; Brown and Posner, 2001, p. 79) ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับ ควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนไปสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางาน อยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้ อย่างมีอาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ โดยภาวะผู้นำ

การเรียนรู้เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพ และความสามารถ (Neuman and Simmons, 2000, p. 87) ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมี และก้าวให้ทันและพร้อมต่อการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 3; Northouse, 2016, p. 38) ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม กับธรรมชาติขององค์การและบริบทแวดล้อม (สมชาย เทพแสง, 2556, หน้า 30) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายองค์ประกอบ เช่น การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น ต้องนำแบบ CEO ต้องบูรณาการศาสตร์และวิธีการอย่างหลากหลายเพื่อความสมบูรณ์ มีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งต้องมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสะท้อนคิดเป็นหลัก มีการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม มีการนำหลักของความพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง ให้เหมาะกับบริบทแวดล้อม โดยมีรูปแบบขึ้นมาใหม่ รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลและสะท้อนคิดตลอดเวลา มีความเป็นพลวัตรเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลัก ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน การขยายขีดความสามารถและสร้างคนที่มีความสามารถและยังผลให้สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า, 6) เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ และมีการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือ มีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ

ความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ในองค์การซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 63) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต ฐ์เจนทร์ และวัลลภา อารีรัตน์ (2558, หน้า 148-149) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของเมตตา สอนเสนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2558, หน้า 115-116) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงกลายเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้จะมองหาความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ คุณภาพ และความเป็นเลิศ ซึ่งภูมิหลังของความสามารถในการนำจนกระทั่งการเป็นผู้นำการเรียนรู้มีปัจจัยในการหนุนเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผลสืบเนื่องจากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพต่อไปอย่างไม่ที่สิ้นสุด อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำการเรียนรู้ อาจเป็นเพียงวาทกรรมการพัฒนาที่ยังคงขาดการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงวิชาการที่ครอบคลุมประเด็นของการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์และจุดเน้นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อตั้งประเด็นคำถามเชิงวิชาการว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้มีอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไรบ้าง ปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้แก่อะไรบ้าง ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวิจัยให้สามารถลงรายละเอียดของประเด็นดังกล่าวจะทำให้เข้าใจสภาวะที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ซึ่งจะยกระดับวาทกรรมการพัฒนาสู่ความเป็นกรอบแนวคิดเชิงวิชาการที่จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่แหลมคมต่อไป ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีโอกาสได้รับการเสริมสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปรับวิธีการทำงาน ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมพัฒนา ก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่บริบูรณ์ และยั่งยืน ทั้งยังเป็นฐานส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกี่องค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยคาดว่าจะมีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ได้รับการยืนยันแล้วว่ามีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา เป็นสารสนเทศนำไปสู่การพัฒนาพิจารณา ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาโรงเรียนตามบริบทที่เหมาะสม

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย (Policy Decision Making) และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (Evaluation) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์ประกอบ
รูปแบบการพัฒนา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้
เป็นทีม 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การบูรณาการ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้
ในการปฏิบัติงาน

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วย
ตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ
5) การศึกษาดูงาน 6) การสร้างประสบการณ์ และ 7) การติดตามและประเมินผล
การพัฒนา

1.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย
1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) การวางแผนและ
ออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 5) การปรับปรุงการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการ
วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไข
ความสำเร็จ

1.5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามระยะการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้
 ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ องค์ประกอบ
 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่
 เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนา
 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง
 ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

1.3 ศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)
 มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำข้อมูลที่ได้จากสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้
 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถาม
 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และ 2 มาสร้างและตรวจสอบรูปแบบ
 การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ

เอกสารประกอบการพัฒนา โดยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)
จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และเอกสารประกอบการพัฒนา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม
และคุณภาพแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6
โรงเรียนที่เข้าร่วมการทดลองด้วยความสมัครใจ ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัย เช่น กนกอร
สมปราชญ์ (2557, หน้า 55-56); สมชาย เทพแสง (2557, หน้า 2-3); จิรวัดน์ วงษ์คง
และคณะ (2560, หน้า 48-58); ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 7-8); สุธรรม
ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 169-171); อภิศญาธิ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 5-6);
สินีนานู จิระพรพาณิชย์ (2563, หน้า 256-262); Antonacopoulou and Bento (2003,
อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 65); Kouzes และ Posner (2006, อ้างถึงใน
กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 55); Malunga (2006, pp. 2-3); Christiansen และ
Tronsmo (2013, pp. 33-34); Greiter (2013, p. 137); Halbert และ Kaser (2013,
อ้างถึงใน Yuze Sun, 2562, หน้า 32); Kohlreiser (2013, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศน
านนท์, 2561, หน้า 173); Owen (2013, pp. 167-170); Salavert (2013, pp. 152-156);

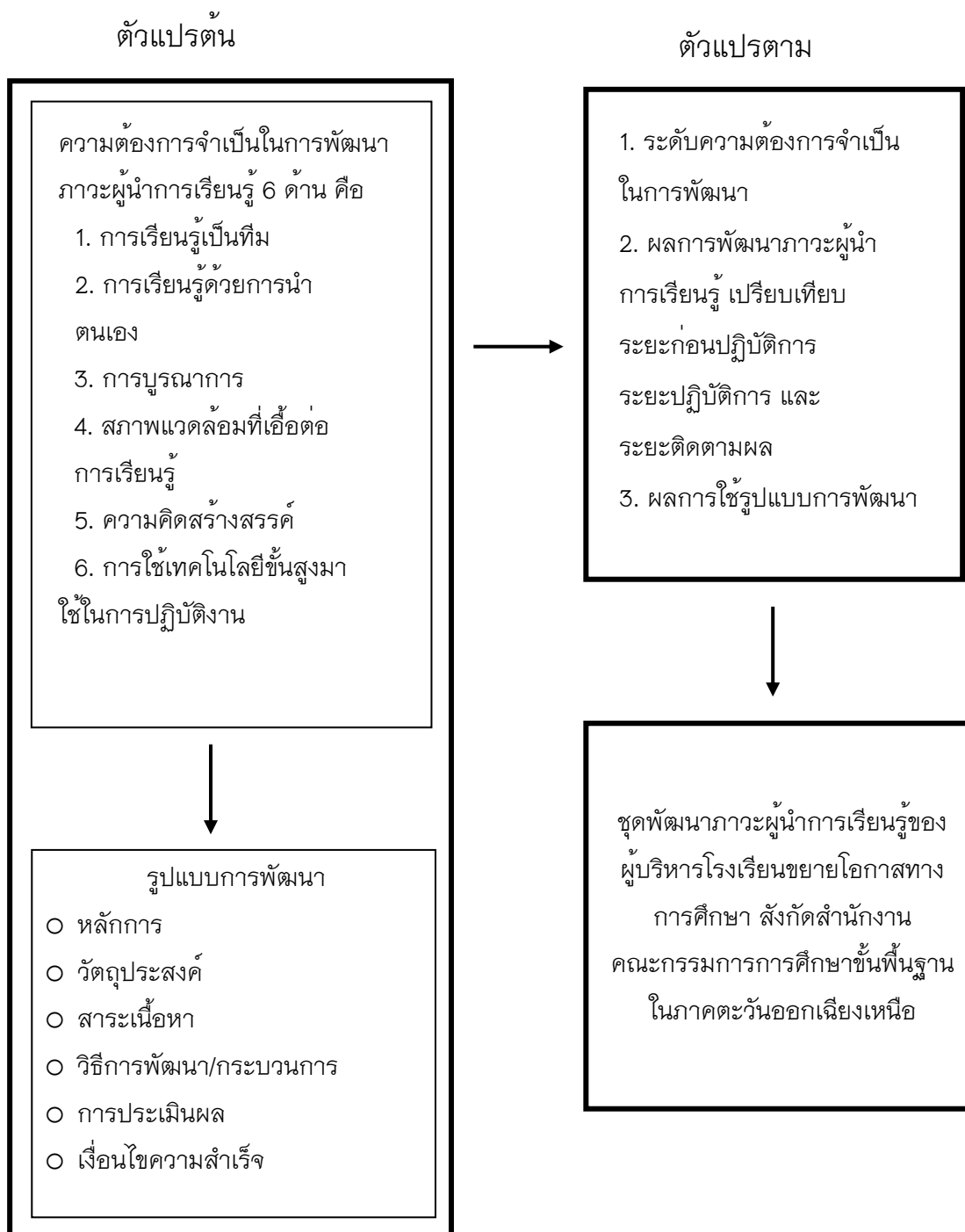
Tubin (2013, pp. 170–172); Horowitz and Van Eeden (2015, pp. 4–5) ซึ่งได้
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) 3) การบูรณาการ (Integration)
4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to
Enhance Learning) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ 6) การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมา
ใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์ทัศนะของ
นักวิชาการและผลการวิจัย เช่น ลลิตา ซาเรืองเดช (2555, หน้า 8); ลลิตา ไชยมหา
(2556, หน้า 160); นภาพร พันธุ์ชัย (2556, หน้า 81); รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า
51–52); ดำรง มุลป้อม (2557, หน้า 21); วิทิศา สุขท้วญาติ (2557, หน้า 152); ชวนะ
ทวีอุทิศ (2558, หน้า 91); ประสิทธิ์ อุณหองกุล (2559, หน้า 127); รัชฎากร อัครจันทร์
(2560, หน้า 161–162); สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 87–88); ฐปนีย์ นารี (2561,
หน้า 13–14); อภิญญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 110–112); สิริกร ไชยราช (2562,
หน้า 14–15); อนุสรรา พิพิทภักดิ์ (2563, หน้า 102); ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 183);
McCauley (1998, p. 16); Dubrin (2007, pp. 330–356); Ronald and Angela (2007,
p. 175); Le Duc Quang (2017, p. 129) ซึ่งได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้
1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การอบรม
เชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน 6) การสร้างประสบการณ์ และ 7) การติดตามและ
ประเมินผลการพัฒนา

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์ทัศนะของ
นักวิชาการและผลการวิจัย เช่น กัญญามน อินทวง (2556, หน้า 12); วิทิศา สุขท้วญาติ
(2557, หน้า 174); อานู ช่างกลาง (2557, หน้า 230); ลีอชชัย ชูนาคา (2558, หน้า 110);
พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 44); พัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 105);
สุทินี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 19); กฤติมา มะโนพรหม (2563, หน้า 160); ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์
(2564, หน้า 80); Dessler (2004, pp. 134–135) ซึ่งได้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้
2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3) การดำเนินการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ
5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

4. องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย เช่น สมศรี สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 10); วีระยา อรรถวงษ์ (2558, หน้า 5); สุรัชย์ ชอบชื่น (2558, หน้า 117); สัมฤทธิ์ ห้าวหาญ (2558, หน้า 51); ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563, หน้า 9); ลีดา พุทธระกูล (2563, หน้า 28); อุมภาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 9); ณิชกุล วรรณศรี (2564, หน้า 6); ได้องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะภายในตัวตน ด้วยความสามารถในการคิดภายนอก ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจท้าทายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การ มี 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการร่วมกันของสมาชิกที่จะสร้างการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม แบ่งปัน และสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1.1 การสื่อสารของทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน

1.1.2 ความสามารถของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม การเรียนรู้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีม ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.3 การสร้างการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนา อภิปรายร่วมกัน

1.1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้
ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

1.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์
ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ในการสร้างทักษะกระบวนการ และประสบการณ์
ความรู้ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการกำหนดว่าจะทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความ
ต้องการและความสนใจของตนเอง และการกำหนดกิจกรรมวิธีการเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้
ที่ต้องการ

1.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเชิงบวก ใช้สติปัญญาไตร่ตรองจัดระบบการเรียนรู้ และ
ตัดสินใจเรื่องการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

1.2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่
ผู้บริหารสถานศึกษาในการค้นหาจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้อง
กับความต้องการของตนเอง

1.2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำประสบการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้และการสืบค้นข้อมูล
มาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง กล้าลองผิดลองถูกสามารถ
ค้นคว้าวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

1.3 การบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานทางความคิดที่มาจากการ
ได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน
มีการสังเกต การรวบรวม วิเคราะห์ แก้ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถ
ในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ รวมทั้งการบูรณาการ
กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่
เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้
ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ
มีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ประกอบด้วย

1.3.1 การบูรณาการทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ความสามารถในการบูรณาการทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม โดยเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน ผสมผสานให้เกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

1.3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการ หลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลาย โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์และปรับตัวได้หลายมิติ หลายแง่มุม หรือหลายรูปแบบ

1.3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร เป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่บูรณาการเนื้อหา ทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ มีสรุป สังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับองค์การและเรียนรู้รูปแบบใหม่ผ่านการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผล

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดี สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วย

1.4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และบริเวณอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สะอาดร่มรื่น เอื้ออำนวยและคำนึงถึงประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า

1.4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเรียนอย่าง

เหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการ พัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ รวมถึงมีการวัดประเมินผลที่ถูกต้อง

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ โดยการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ ตลอดจนการรวมพลังกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างกัน

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่ม กล้าในการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ยึดติดกับคนอื่น ประกอบด้วย

1.5.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น กล้าแสดงออก อย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีความสามารถในการผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ นำความรู้ และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.5.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ไม่ช้าเกินไปสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับคำตอบที่ได้ และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

1.5.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับวิธีคิดได้รวดเร็วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา โดยสามารถตัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

1.5.4 ความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียด การคิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหา และคิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

1.6 ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ได้รับการคิดค้นพัฒนาทั้งในรูปแบบเครื่องมือ และกระบวนการ เพื่อใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและสรุปผลอย่างเป็นระบบมาใช้บริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การสื่อสาร การปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกัน การพัฒนาครูในกระบวนการทำงาน และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

1.6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนทางเพื่อสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอนโดยมีการกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายที่จะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้

1.6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยผลักดันให้ครู และบุคลากรนักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม

1.6.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน

1.6.4 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อใช้การวัดผลและการประเมินผลทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือใช้เทคโนโลยีในการประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

2. วิธีกรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะ ด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น ประกอบด้วย

2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดยใช้การบรรยายให้ทราบหลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายสรุปร่วมกัน

2.2) การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เด่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นเวลา 1 วัน เพื่อศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง

2.3) การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2 สัปดาห์

2.4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

2.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกัน โดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม ร่วมกันคิดวางแผน และฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

2.6) การสร้างประสบการณ์ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีเป็นเวลา 4 สัปดาห์

2.7) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา หมายถึง วิธีการวัดเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมและมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหรือแบบอย่าง ที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย

4.1 หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความต้องการของบุคคล

4.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

4.3 สารเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ

4.4 วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่ม

ความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการพัฒนา โดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา
 - 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา
 - 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ
 - 4) การดำเนินการพัฒนา และ
 - 5) การประเมินผล
- การฝึกอบรม และการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้างประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตามความคืบหน้าของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์

4.5 การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าใน

การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินในระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

4.6 เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการ

ดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถต่อยอดความรู้

ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนในการบริหารจัดการการศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

5. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

6. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การแสวงหาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่หรือการบริการใหม่ขึ้น ซึ่งในทางการศึกษาอาจเป็นหลักสูตร ชุดฝึกอบรม ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูปหรือโครงการพัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากแหล่งความรู้ที่ หลากหลาย ได้แก่ เอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย กำหนดกระบวนการนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 3.2 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้
4. การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 4.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 4.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 4.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
5. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 5.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 5.2 ประเภทของรูปแบบ

5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

5.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

5.5 ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ

5.6 รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Model)

5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

6. การวิจัยและพัฒนา (R&D)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

กัญจนรัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 4-5) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในโรงเรียนในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัด เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยาจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้แต่มีได้ใช้ศาสตร์ เพียงอย่างเดียวยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงและการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบ ด้วยการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงาน และงบประมาณ นอกจากนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารการประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการวินิจฉัยสั่งการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยคำนึงถึงผลกระทบและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม

สุนิสา มุ่ยจีน (2563, หน้า 12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของสถานศึกษา การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

Frederick Taylor (1916, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และ 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Good (1973, p. 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษา และการควบคุมการจัดการ

เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

Gregg (1973, p. 32) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า หมายถึง เป็นการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนเข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

Jesse (1999, p. 138) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ เพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

Hoy and Miskel (2005, p. 437) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารและการสร้างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา มากที่สุด และผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงต่อยอดการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะ

เป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาที่กลุ่มเผชิญ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้ดำเนินการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กัญจนรัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 9) การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบ รูปแบบขั้นตอน กติกากระบวนการประเมินผลการศึกษา วิธีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพื่อพัฒนาเยาวชนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติและเป็นผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 15) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนนโยบายในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินอย่างต่อเนื่องเที่ยงตรง มุ่งบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายและไม่ได้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม

Jesse (1999, p. 140) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนต้องตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่มีข้อจำกัดของขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกัน อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ ในกระบวนการดำเนินงาน และการสั่งสมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และ

การวางแผน ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1.3 บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3.1 แนวคิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งหมายความว่าเยาวชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนและให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตร หรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือระดับสูงขึ้นตามความพร้อมของครอบครัว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 8) และในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546 หน้า 13) ได้สรุปว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เป็นการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิต ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการสื่อสารทั้งด้านการพูด การเขียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ให้มีความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงความมีจิตใจอันดีงาม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนา การอนุรักษ์สืบสารเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อความก้าวหน้าในสังคมโลก โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ตามรายงานการประเมินผลหนึ่งทศวรรษโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 2)

สรุปว่าเป็นการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้ชื่อว่า โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับและปัจจุบันเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 เป็นต้นมา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือบรรณารักษ์ให้เด็กที่เรียนจบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน ได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2-5) จึงได้กำหนดระเบียบ ว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาคเป็นธรรมคุ้มค่า ประหยัดงบประมาณให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ สถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาคารสถานที่ที่เหมาะสม เพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไม่น้อยกว่า 40 คน มีครูที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีครูเพียงพอในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและมีศักยภาพ พร้อมที่จะรองรับการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในชนบทห่างไกลไม่มีความพร้อมตามระเบียบว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 แต่ต้องขยายชั้นเรียนเพื่อรองรับประชากรในวัยเรียนให้ได้เรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ จึงต้องขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 ข, หน้า 7) กำหนดไว้ว่า พื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ ได้แก่ พื้นที่กันดาร ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ขาดสาธารณูปโภคปัจจัยพื้นฐานพื้นที่เสี่ยงภัย ทะเข็บชายแดน ชายขอบ พื้นที่ยังมีโรคติดต่อชุกชุม พื้นที่สูงที่ไม่มีถนนติดต่อกับภายนอก บนเกาะ และพื้นที่ตามประกาศกระทรวงการคลังสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาภาคบังคับ โดยทั่วไปได้งบประมาณขุดหนุนทั่วไปรายหัวเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาเท่ากับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษาส่วนใหญ่ จึงประสบปัญหาด้านงานวิชาการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ามนักเรียนขาดเรียน นักเรียนออกกลางคัน ด้านงานงบประมาณ ประสบปัญหา คือ เงินอุดหนุนไม่เพียงพอการเบิกจ่ายเงินล่าช้า ด้านงานบุคคลประสบปัญหา คือ ขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา ครูสอนไม่ตรงเอก ด้านงานบริหารทั่วไปประสบปัญหา คือ จำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอ

ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับในโรงเรียนเดียวกัน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปัจจุบันนี้ จึงมีปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนในด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกงานไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในงานธุรการ และงานทะเบียน ขาดแคลนงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ และการขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือผู้ด้อยโอกาส เป็นการศึกษาสำหรับมวลชนถือว่ามีความสำคัญมาก หากคุณภาพทางการศึกษาด้อยลงไป ก็จะส่งผลให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรง ต่อความล่าช้าและล่าช้าหลังในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 64-66 อ้างถึงใน พัชรินทร์ โคตรสมบัติ, 2558, หน้า 438) ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีมิติในการบริหารงานที่หลากหลาย เพราะมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น แม้ว่าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จะประสบความสำเร็จในด้านปริมาณแต่ด้านคุณภาพการศึกษากลับอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาในระบบการบริหารงานของโรงเรียน (นิภาพร แสนเมือง, 2557, หน้า 4)

1.3.2 ขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียรวม 4 งาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 20-22)

1.3.2.1. งานบริหารวิชาการ

1) แนวคิด งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้ มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์ งานวิชาการมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้สถานศึกษา บริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการ ของนักเรียนสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น 2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก และ 3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3) โครงสร้างขอบข่ายงานและภารกิจงาน ประกอบด้วย 12 งาน ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศ การศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

1.3.2.2 งานบริหารงบประมาณ

1) แนวคิด การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2) วัตถุประสงค์ งานบริหารงบประมาณมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ และ 3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

3) โครงสร้างขอบข่ายงานและภารกิจงาน ประกอบด้วย 7 งาน ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.3.2.3 งานบริหารบุคคล

1) แนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) วัตถุประสงค์ งานบริหารบุคคลมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) โครงสร้างขอบข่ายงานและภารกิจงาน ประกอบด้วย 5 งาน ดังนี้

- 1) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2) การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) วินัยและการรักษาวินัย และ
- 5) การออกจากราชการ

1.3.2.4 การบริหารทั่วไป

1) แนวคิด การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) วัตถุประสงค์ การบริหารงานทั่วไปมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้บริการ สนับสนุนส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีเลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

3) โครงสร้างขอบข่ายงานและภารกิจงาน ประกอบด้วย 19 งาน ดังนี้

- 1) การดำเนินงานธุรการ
- 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4) การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา
- 5) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
- 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 8) การดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10) การรับนักเรียน
- 11) การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

- 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัด
 การศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบควบคุม
 ภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำ

มนันยา โชติวรรณ (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำที่มีอิสระในการกระทำซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตามและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย

ซอพี ราชะ (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่ม ให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 18-19) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่
ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล
และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อ
ปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

มัทรี บุญเจริญ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการ
ที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงให้
ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้
ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นที่สุดให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์การ

สมัย วัชชุม (2560, หน้า 11) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับ
องค์การ มีความรู้เรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี มีความสามารถให้คำแนะนำต่อเพื่อน
ร่วมงานและมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ

ภานุมาศ จันทรศรี (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการ
แต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากมีความสามารถในการ
ปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือทางชั่ว

สุชญา โกมลวานิช (2563, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่
ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงานโดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่อง
ให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติ
ตามคำสั่ง

Ubben et al. (2001, p. 10) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง ผู้นำพา
องค์การ หรือนิยามว่า เป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็น
ผู้รับใช้อำนาจ เป็นผู้รับใช้บุคคล ต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่
องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย

Warner'Catny (2002, p. 178) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มี
คุณลักษณะ 7 ประการ คือ

- 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจะสามารถช่วยดำเนิน
กระบวนการให้ประสบความสำเร็จได้
- 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของ
วิสัยทัศน์นั้น

- 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ
- 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ
- 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำ และหยุดความรับผิดชอบเมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า
- 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

Owens (2004, pp. 221–222) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย

Halpin (2006, p. 43) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

Hoy and Miskel (2005, pp. 456–457) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่น เพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

Stogdill (2004, pp. 7–15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไปสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้โดยการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญหลักในองค์การ มีคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน มีความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลในองค์การ สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่พึงามถูกต้องชอบธรรม

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทที่เหนือผู้อื่นโดยมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการศึกษานักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน รวมทั้งผลการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 276-277) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 291-292) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยปราศจากการถูกบังคับ

อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเองพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นหรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

ฐิริญา พรหมศรี (2559, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มชนในการนำทาง โดยมีองค์ประกอบด้านโครงสร้าง กิจกรรมที่จะสนับสนุนบุคคล เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอมอร จันทบุลย์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ให้เข้าใจและเห็น พ้องกับสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จและวิธีการทำสิ่งนั้น และเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวก บุคคลและกลุ่มคนให้สามารถทุ่มเทความพยายามเพื่อผลสำเร็จในวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กมลชนก ธงทอง (2563, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Daft (1999, p. 78) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับ ซึ่งประกอบด้วย อิทธิพล (Influence) ความตั้งใจ (Intention) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) และมีการจูงใจผู้ตาม (Followers)

Owens (2001, p. 236) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

Robbins and Coulter (2003, p. 205) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Kouzes and Posner (2004, p. 21) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ เป็นศิลปะของการระดม รวบรวมบุคคลอื่นที่มีความต้องการต่อสู้เพื่อมี ทัศนคติร่วมกัน

Northouse (2010, pp. 3-6) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมี อิทธิพลต่อกลุ่มของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Yukl (2010, pp. 20-21) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพล การใช้อำนาจ การสั่งการ การบริหารจัดการ และการกำกับดูแล เพื่อให้กระตุ้น และผลักดันให้คนอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Maxwell (2011, p. 15) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพล หรือการผลักดัน และโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่ง หน้าที่แต่จะเกี่ยวข้องกับ ผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายและการส่งเสริม ให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

Bass (2013, pp. 7-14) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ เปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกิน เป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการ เปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการ ที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจ ภายในในการค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธา การยอมรับ เพื่อให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ผ่านมาแม้ว่านักวิชาการจะให้ ทัศนคติแตกต่างกันในระยะพัฒนา แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะมีความสอดคล้อง กันของทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งหากพิจารณาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ จะเห็นว่า มีงานเขียนอย่างกว้างขวางและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอเป็น 5 กลุ่มคือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยมีสาระสำคัญพอสังเขปของแนวคิดซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำและมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นจนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาจนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นทฤษฎีพฤติกรรมอุปนิสัยให้ผู้อื่นเห็น มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เช่น นโปเลียนฮิลเลอร์พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช หรือพระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำ เช่น ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity) ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confidence) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และความรอบรู้ในงาน (Job-Relevant Knowledge) ต่อมาเมื่อวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวม ผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำกว่าครึ่งทศวรรษสรุปได้ว่าคุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จดังกล่าวได้ การศึกษาภาวะผู้นำโดย ยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้น พบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์ 2) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak Situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong Situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้างกฎระเบียบชัดเจน มีสถานการณ์ทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญน้อยลง 3) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้วส่งผลให้ผู้นำมีความ

มั่นใจในตนเอง และ 4) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

อย่างไรก็ตามในยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มพูนความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณสมบัติที่กล่าวมาแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive Complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral Flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial Ability) เป็นต้น

2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณปลาย ค.ศ. 1940 นักทฤษฎีภาวะผู้นำหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำว่ามีข้อบกพร่องอยู่และไม่ครอบคลุมประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนั้นจึงทำให้นักวิจัยกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์หันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างจริงจัง โดยมีกรอบของแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นควรเป็นอย่างไรและมีสมมุติฐานว่า “ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้เพราะพฤติกรรมการณ์ที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด” โดยศึกษาว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำและในปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพฤติกรรมของภาวะผู้นำในองค์การที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงทำให้มีนักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่หลายกลุ่มได้แก่

1) การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Iowa (State University of Iowa Studies) โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบคือแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) และแบบที่ 2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style)

2) การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Ohio (The Ohio State University Studies) โดยการริเริ่มของ Carrol L. Shartle และต่อมา John K. Hemphill and Alvin E. Coons ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมของผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description

Questionnaire (LBDQ) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวสามารถจำแนกผู้นำออกได้ 2 ด้านคือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และด้านมิติสัมพันธ์ (Consideration Structure)

3) การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan (The University of Michigan) ผลการวิจัยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำได้ 2 รูปแบบคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered Leader Style) และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Production-Centered Leader Style)

4) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ได้นำแนวคิดพื้นฐานของมหาวิทยาลัย Ohio และมหาวิทยาลัย Michigan มาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายภาวะผู้นำที่แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งที่คน (Concern for People) และมิติมุ่งที่ผลผลิต (Concern for Production) จากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาสู่การแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบ ย่ำแย่หรือแบบ 1.1 (Impoverished) ผู้นำแบบเอาแต่ใจหรือแบบ 9.1 (Produce or Perish/Authority-Compliance) ผู้นำแบบชุมชนสังสรรค์หรือแบบ 1.9 (Country Club) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทางหรือแบบ 5.5 (Middle of the Road) และผู้นำแบบทำงานเป็นทีมหรือแบบ 9.9 (Team)

5) ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ (Three-dimensional Leadership Theory) แบ่งผู้นำได้ 3 แบบใหญ่ ๆ ดังนี้ ผู้นำแบบพื้นฐาน (Basic Style) ผู้นำแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Style) และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Ineffective Style)

6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ X, Y (X and Y Leadership Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นมุมมองของความสัมพันธ์มนุษย์ที่แตกต่างตรงข้ามกัน ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่าคนทั่วไปไม่ชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานต่ำ แต่ต้องการความมั่นคงจึงต้องถูกบังคับและควบคุมด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้ด้วยดีและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนทฤษฎี Y มีมุมมองให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร โดยมีสมมติฐานว่าคนไม่ได้หลีกเลี่ยงการทำงานโดยธรรมชาติและมุ่งมั่นในงานเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการเล่น ในมุมมองของทฤษฎีวาย เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมตนเอง และมีแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or Situational Leadership Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์ พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผล แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้ว ไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญได้แก่

1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory of Leadership) แบ่งประเภทของแบบผู้นำได้ 2 แบบคือ ผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยมีปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดสถานการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relations) โครงสร้างของงานหรือลักษณะของงาน (Task Structure) และอำนาจในตำแหน่ง (Position Power) ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบความสำเร็จของงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพอบอุ่นและใส่ใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard's (Hersey & Blanchard's Situation Theory of Leadership) หรือทฤษฎีความเป็นผู้นำ ตามวงจรชีวิต (A Life Cycle Theory of Leadership) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติของ Fiedler คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำและวุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Different Situations Demand Different Kinds of Leadership) ดังนั้น ในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership Styles) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower Maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yukl, 2010, pp. 173-174)

3) ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House (House's Path-Goal Theory of Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย มุ่งส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงานผู้นำสามารถเพิ่ม

แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทน ให้มีความชัดเจน (Path Clarification) และการเพิ่มปริมาณของรางวัลพฤติกรรมของผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ส่วนสถานการณ์เอื้ออำนวยประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน โดยสรุปตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะกับปัจจัยสถานการณ์ และมีความเป็นผู้นำในแบบผสมผสานได้ (Mix) ที่มีสโตนเป็นแบบสนับสนุน (Supportive) และแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ตลอดจนแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago ได้นำเสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ 5 ประเภท โดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ จำนวน 8 คำถามเพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making Style) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับอัตตาธิปไตยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด โดยมีสัญลักษณ์ระบุว่า A เป็นลักษณะอัตตาธิปไตย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำ และ G เป็นลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่มและมีเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมากมาย

2.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า จะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำสภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent

Reward) ประการที่สอง เป็นการบริหารงานแบบวางเฉย (Management by Exception) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ (Bass and Avolio, 1994, pp. 71–73) โดยพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำ ที่เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบตัวอย่างที่ดี (Role Models) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีพฤติกรรมที่ผู้นำ สามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจความคาดหวังที่สูงของผู้นำ ที่มีต่อผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิดพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความท้าทาย โดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อค่านิยมแบบเก่าของผู้ตาม และทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนผู้ตาม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน นอกจากนี้ Fullan (2006, p. 16) ยังได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่มีปัจจัยสำคัญหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จประกอบไปด้วยแรงผลักดันและแรงหนุน (Pressure and Support) มาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ (1) ปัจจัยขับเคลื่อนพื้นฐาน (Foundation Drivers) ได้แก่ การสร้างเป้าหมายทางคุณธรรม (Engaging People’s Moral Purpose) การสร้างศักยภาพ (Capacity Building) และความเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง (Understanding the Change Process) (2) ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Enabling Drivers) ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Developing Cultures of Learning) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล (Developing Cultures of Evaluation) การเน้นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Focusing on Leadership for Change) การสนับสนุนสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Fostering Coherence Making) และการยกระดับเพื่อการพัฒนาใน 3 ระดับ (Tri-Level Development)

2.3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrated Leadership Theories)

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัทห้างร้านรวมทั้งการบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำต่างมีภาระหน้าที่ ๆ สำคัญที่ต้องบริหารจัดการให้องค์การของตนเอง ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง เช่น ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ อดทน รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารที่มีประสิทธิผล และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997, p. 272) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญเพราะทำให้ การบริหารงานภายใน องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในองค์การ (DuBrin, 2010, pp. 35-47) ซึ่งการทำให้เกิดความร่วมมือแล้วผู้นำยังต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลาย ในการนำไปประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ DuBrin (2010, pp. 35-47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สำเร็จนั้นผู้นำต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ (Leader Characteristics and Traits) ในการใช้อำนาจในการนำใช้ความสามารถแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังต้องมีรูปแบบและพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior and Style) ที่กระตือรือร้นต้องการเข้าร่วมปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์การผู้นำยังต้องเรียนรู้สิ่งแวดล้อมขององค์การและต้องมีทักษะทางสังคมที่หลากหลายและมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ ส่วน Bass and Stogdill (1990, pp. 80-81) กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

- 1) มีความเด็ดเดี่ยวเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 2) มีความอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้อื่นให้ความร่วมมืออารมณ์ดีและมีความอบอุ่น
- 3) มีการจัดการที่ดีมีความรับผิดชอบ รอบคอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเป็นที่ยังพาทของบุคคลอื่นได้
- 4) มีความมั่นคงในอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5) มีความเฉลียวฉลาดมองโลกในแง่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์

การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องผสมผสานการใช้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or Situational Leadership Theory) (Yukl, 2010, pp. 173–174) สอดคล้องกับ Achua and Lussier (2010, อ้างถึงใน ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์, 2559, หน้า 904–905) ได้ให้ข้อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยการแสดงออกในการนำผู้อื่น ประกอบด้วยการใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตาม และสามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนขององค์การได้ ทำให้การบริหารเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์การมีการเจริญเติบโตและมั่นคงต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ Angalet (2000, pp. 55–57) ได้ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำในยุคที่ 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการทัศน์ที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นโดยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีเป้าหมายผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ของโลกในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม จึงจำเป็นที่มนุษย์จะต้องมีการเรียนรู้ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังสาระสำคัญที่จะนำเสนอเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ และการพัฒนาภาวะผู้นำในลำดับต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ พฤติกรรมภาวะผู้นำสามารถนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำไปใช้ได้กับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป การที่จะให้การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใดในสถานการณ์ใดให้มีประสิทธิผลนั้น ยังเกี่ยวข้อง กับทฤษฎีอื่นอีกหลายเรื่อง เช่น การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาทีมงาน การบริหารความขัดแย้ง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การ คุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ เช่น การใฝ่เรียนรู้ การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Skills) อันจะนำไปสู่การแสดงภาวะผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้

นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้หลายลักษณะดังนี้

สมชาย เทพแสง (2557, หน้า 2-3) ได้นิยามไว้ในบทความทางวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ : รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยให้ความหมายภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ เพื่อเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อนำหน่วยงานต่าง ๆ สู่องค์การแห่งการเรียนรู้

กนกอร สมปราชาชญ์ (2559, หน้า 55-56) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ว่าเป็นการใช้อิทธิพลปฏิสัมพันธ์การจัดกระทำ และมีการเชื่อมต่อหรือกระจายความสัมพันธ์ในหลายระดับอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยมุ่งเน้นทั้งระบบการเรียนรู้ ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสม การปฏิบัติให้มีความคงทนยั่งยืนของนวัตกรรมหรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรร จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ ชุมชน และเครือข่ายในระบบโรงเรียน

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในที่ทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

Antonacopoulou and Bento (2003, pp. 9-10) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) ไว้ว่าเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจากคนและกระบวนการเฉพาะ และเกิดการเรียนรู้จากภาวะผู้นำจากภายในตัวตนเกิดการหยั่งรู้ และเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการความสัมพันธ์กับคนอื่น การเรียนรู้นี้ยังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม บทบาทของแต่ละคนเป็นชุมชนของการปฏิบัติ

Curtis (2012, p. 306) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ว่าเป็นการสร้างสมรรถนะด้วยการสร้างการเรียนรู้ ในการทำงานด้วยการร่วมมือกัน การสอนงาน (Coaching) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะให้การพัฒนาวิชาชีพ (Professional

Development) ที่อยู่บนฐานของการวิจัยและการปฏิบัติในแนวทางการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) และการสร้างสมรรถนะครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ดังนั้น การสอนงาน และการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำในกิจกรรมการพัฒนาริชาชีพครู ดังกล่าว จึงเป็นภารกิจหลักของนักการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) ซึ่งอาจเป็นครูวิชาการที่เป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Leader) หรือผู้บริหารสถานศึกษาเองที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ (Formal Leader)

McCloskey (2014, pp. 6-7) ได้อธิบายนิยามของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ว่าเป็นภาวะผู้นำที่คนที่เป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการคิด (Cognitive Power) และพร้อมที่จะเรียนรู้ (Learning Readiness) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนด้วยการปฏิบัติ เพื่อให้ได้อำนาจที่มาจากบุคลิกหรือความสามารถทางเทคนิคหรือการบริหาร

Kouzes and Posner (2016, pp. 3-4) ในหนังสือหลาย ๆ เล่มของ Kouzes และ Posner ที่เขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไม่ได้เสนอนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำชัดเจน แต่ได้ ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก และสร้างโอกาสอย่างเป็นทางการการเรียนรู้ โดยมีการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของนักศึกษานักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้ ที่เน้นไปที่คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พึงมี ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะภายในตัวตน ด้วยความสามารถในการคิดภายนอก ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำทนายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ที่นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยต่าง ๆ ได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

สมชาย เทพแสง (2557, หน้า 2-3) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้นำเพื่อนำหน่วยงานต่าง ๆ สู่อุทิศแห่งการเรียนรู้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) บุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสอนงาน 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 6) การใช้แรงจูงใจ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 55-56) ได้ศึกษาองค์ประกอบและคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะโดดเด่นและเป็นผู้นำการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน ในประเทศไทย โดยใช้วิธีวิจัยสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความกล้าคิดสร้างสรรค์ (Creativity and Courage) 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม (Powerful Environment for Learning and Innovation) 3) ความยืดหยุ่น/การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการ (Integration) 5) การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Advance) 6) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) 8) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทและมีความเฉพาะตัว (Transformation Process and Tailor Making) 9) ความพอเพียงตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Economic Sufficiency) และ 10) การวิจัยโดยมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในลักษณะการวิจัย (Research) to Research และ Research to Development)

จิรวัดณ์ วงษ์คงและคณะ (2560, หน้า 48-58) ได้ศึกษาองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม

ญาณิ ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 7-8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (Creativity and Courage) 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Powerful Environment

for Learning and Innovation) 3) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ด้านการบูรณาการ (Integration) 5) ด้านการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย 6) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 7) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) ด้านความเฉพาะตัวเหมาะกับบริบทและปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง 9) ด้านความพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 10) ด้านการวิจัย

สุธรรม ธรรมทัศน์ (2561, หน้า 169-171) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Conducive learning environments) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Implementing high technologies to work) 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 5-6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 10 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (Creativity and Courage) 2) สิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการนวัตกรรม (Powerful Environment for Learning and Innovation) 3) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ (Integration) 5) การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Technologies (Advance) 6) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) 8) ความเฉพาะตัวและเหมาะกับบริบท Tailor made and transformation Process) 9) ความพอเพียงตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Economic Sufficiency) และ 10) การวิจัย (Research)

สินีนานู จิระพรพาณิชย์ (2563, หน้า 256-262) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสอนงาน 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6) การใช้แรงจูงใจ

Antonacopoulou and Bento (2003, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 65) ได้เคยสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ (Attentiveness to learning) 2) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared learning) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 5) กระบวนการคิดขั้นสูง (Higher order thinking)

Kouzes และ Posner (2006, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการภาวะผู้นำ (leadership practice) ว่ามี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) เป็นแบบอย่างที่ดี (model the way) 2) สร้างแรงบันดาลใจไปสู่วิสัยทัศน์ร่วม (inspire a shared vision) 3) สร้างกลยุทธ์และกระบวนการที่ท้าทาย (challenge the process) 4) เสริมพลังกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย (enable other to act) และ 5) กระตุ้นและเสริมพลังใจ (encourage the heart)

Malunga (2006, pp. 2-3) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ว่าสำหรับผู้นำโดยเฉพาะทางด้านการศึกษา สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จะต้องมีการดำเนินงานในลักษณะความร่วมมือกัน คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared Learning) และ 2) การรวมพลัง (Collaboration) และ 3) ความกล้าคิดสร้างสรรค์ (Creativity and Courage)

Christiansen และ Tronsmo (2013, pp. 33-34) กล่าวถึงองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared learning)/การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 2) การนำตนเอง (Leading-Self) 3) สภาพแวดล้อม (Environment) 4) การประเมินผล (Evaluation) และ 5) การรวมพลัง (Collaborative)

Greiter (2013, p. 137) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) เทคโนโลยี 3) การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ 4) มีการบูรณาการ และ 5) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Halbert และ Kaser (2013, อ้างถึงใน Yuze Sun, 2562, หน้า 32) ได้สรุป คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโดยการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียนใน British Columbia และมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ดังกล่าว ดังนั้น คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงควรประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Powerful Environment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (Technologies) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 6) การวิจัย (Research)

Kohlreiser (2013, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561, หน้า 173) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เทคโนโลยี 4) สร้างการเปลี่ยนแปลง 5) ความยืดหยุ่น และ 6) บูรณาการ

Owen (2013, pp. 167–170) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared learning) 2) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (Development of innovative learning) 3) การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional development) และ 4) การประเมินผล (Evaluation)

Salavert (2013, pp. 152–156) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 5) การบูรณาการ

Tubin (2013, pp. 170–172) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ (Development of innovative learning) 4) สภาพแวดล้อม (Environment) 5) การประเมินผล (Evaluation) 6) การเปลี่ยนแปลง (Collaboration) 7) การวิจัย (Research) 8) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ 9) วิสัยทัศน์ (Vision)

Horowitz and Van Eeden (2015, pp. 4–5) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำการเรียนรู้ นั่นสิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ 1) ความตระหนักในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ 2) ความกล้าคิดเป็นตัวตนแท้จริงไม่เสแสร้ง 3) มีแรงบันดาลใจที่จะบรรลุเป้าหมายตนเอง และ 4) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมายและมีการบูรณาการ

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัย ทั้งจากประเทศไทย และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง															ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์		
		สมชาย เทพแสง (2557)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ศิริวัฒน์ วงษคง (2560)	ญาณิ์ ศรีประเสริฐ (2560)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	อภิชาติรัตน์ ประราศรี (2561)	สินัญญิ์ จิระพรพาณิชย์ (2563)	Antonacopoulou and Bento (2003)	KouzesและPosner (2006)	Malunga (2006)	Christiansen and Tronsmo (2013)	Greiter (2013)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohlreiser (2013)	Owen (2013)				Salavert (2013)	Rubin (2013)
1.ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า - ความคิดสร้างสรรค์ - กล้าคิดสร้างสรรค์			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	10	55.56	✓
2.การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง - บุคคลแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	61.11	✓
3.การเรียนรู้เป็นทีม - การทำงานเป็นทีม - การเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	77.78	✓
4.การรวมพหุนิยม - การบูรณาการ - การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	61.11	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์			
		สมชาย เทพแสง (2557)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ศิริวัฒน์ วงษ์คง (2560)	ญาณิ ศิริประเสริฐ (2560)	สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2561)	อภิศุภวัฒน์ ประภาศรี (2561)	ลินินญา ศิริพรพาณิชย์ (2563)	Antonacopoulou and Bento (2003)	KouzesและPosner (2006)	Malunga (2006)	Christiansen and Tronsmo (2013)	Greiter (2013)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohreiser (2013)				Owen (2013)	Salavert (2013)	Tubin (2013)
5. การใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล - การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน - การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน - เทคโนโลยี			✓	✓	✓	✓					✓								10	55.56	✓
6. การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นในเชิงบริบท - สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓			✓		11	61.11	✓
7. การเปลี่ยนแปลง													✓			✓			2	11.11	-
8. ความยืดหยุ่น		✓		✓		✓		✓					✓						5	27.78	-

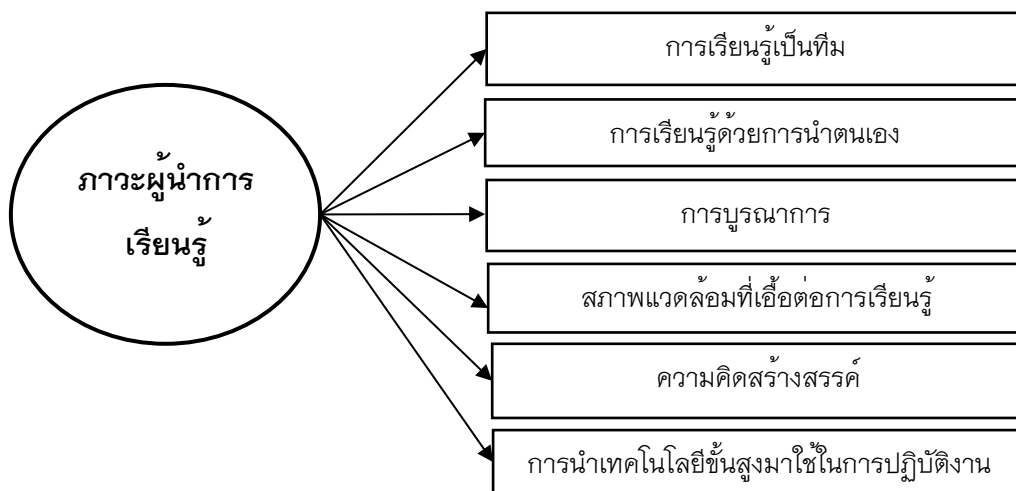
ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์			
		สมชาย เทพแสง (2557)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	จิรวัดมน วงษ์คง (2560)	ญาณี ศรีประเสริฐ (2560)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	อภิศฤงคารัตน์ ประราศรี (2561)	สินัญญ์ จิระพรพาณิชย์ (2563)	Antonacopoulou and Bento (2003)	KouzesและPosner (2006)	Malunga (2006)	Christiansen and Tronsmo (2013)	Greiter (2013)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohlreiser (2013)				Owen (2013)	Salavert (2013)	Tubin (2013)
9. การสร้างนวัตกรรม															✓		✓		3	16.67	-
10. ความพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง			✓		✓		✓												3	16.67	-
11. การทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน - การวิจัย			✓												✓			✓	5	27.78	-
12. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		✓															✓		3	16.67	-
13. การสอนงาน		✓																	2	11.11	-
14. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		✓																	2	11.11	-
15. การใช้แรงจูงใจ		✓																✓	3	16.67	-
16. การรวมพลัง										✓	✓								2	11.11	-
17. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ													✓		✓				2	11.11	-

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ																ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์		
	แหล่งอ้างอิง																				
	สมชาย เทพแสง (2557)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ศิริวัฒน์ วงษคง (2560)	ญานี ศรีประเสริฐ (2560)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	อภิศุภวัฒน์ ประราศรี (2561)	สินีนายุ จิระพรพาณิชย์ (2563)	Antonopoulou and Bento (2003)	KouzesและPosner (2006)	Malunga (2006)	Christiansen and Tronsmo (2013)	Greiter (2013)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohlreiser (2013)	Owen (2013)	Salavert (2013)	Tubin (2013)	HorowitzและVan Eeden (2015)			
18. การประเมินผล											✓				✓		✓		3	16.67	-
19. การติดต่อสื่อสาร														✓					1	5.56	-
20. ฝึกปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย									✓										1	5.56	-
21. ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ									✓										1	5.56	-
22. ความเฉพาะตัวเหมาะกับบริบทและปฏิบัติการ เพื่อการเปลี่ยนแปลง - การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทและมีความ เฉพาะตัว		✓		✓		✓													3	16.67	-
รวม	6	10	6	10	6	10	6	5	5	3	5	5	6	6	4	5	9	4	111		6

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบโดยเรียงลำดับ จากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การบูรณาการ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

3.2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

บุญสันต์ ศรีจันทร์ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า หมายถึง การทำงานและการร่วมกันเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ วิธีการคิด ทั้งช่วยกระตุ้นความคิดซึ่งกันและกันรวมทั้งรวม ทั้งรวม แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

อ้นยพร วณิชฤทธา (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการ และการสื่อสารร่วมกัน จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะในการเรียนรู้เป็นทีมและพฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีม

ธีระศาสตร์ อายุเจริญ (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาเรียนรู้ร่วมกันมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความไว้วางใจต่อเพื่อนสมาชิก โดยมีการนำความรู้ความคิดเห็น ข้อมูล ประสบการณ์ต่าง ๆ มาแบ่งปันกัน และนำมาพูดคุย คิดวิเคราะห์ตัดสินใจร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปของทีม

ชนากานต์ โสจะยะพันธ์ (2558, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การเรียนรู้ที่นำกระบวนการการกลุ่มมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจ ก่อให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดสนิทสนมเกิดความผูกพันกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุย อภิปรายให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในกลุ่มการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ให้แก่กันและกัน ด้วยการสนทนา และอภิปรายร่วมกันมีการวางแผนและทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคลไว้เนื้อเชื่อใจกัน และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Decuyper. Dochy & Bossche (2010, p. 111) อธิบายว่า การเรียนรู้หรือการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่จะต้องมีการหมุนเวียนบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานให้ได้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งแตกต่างออกไปแต่เดิม รวมทั้งการเป็นผู้นำทีมด้วย แต่ยังคงอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในทีม ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมต้องมีความสำนึกที่จะรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของการเป็นพลวัตของพฤติกรรม เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการผสมผสานระหว่างสมาชิกในทีม

ที่มีความอยากรู้ อยากเห็นในเชิงวิชาการที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น บทบาทของผู้นำทีมที่คือนั้น จึงไม่ควรที่จะแสดงออกในลักษณะของการสั่งการ หรือ เป็นผู้รับผิดชอบงานแต่เพียงผู้เดียว แต่ควรจะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นการเรียนรู้ ทักทาย การเจรจาต่อรอง การลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม กำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกับสมาชิก โดยช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแสดงบทบาทผู้นำทีม คือ ช่วงเวลาที่เนื้อหา หรือ ประเด็นการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นเรื่องที่ตนเองมีความถนัด และเชี่ยวชาญมากพอ

Knapp (2010, pp. 287–288) อธิบายการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนักปฏิบัติหรือเป็นส่วนย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้สมาชิกในองค์การมีการเรียนรู้ร่วมกัน Knapp ยังกล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collective learning) เป็นคำที่มักนำมาใช้ควบคู่ไปกับการเรียนรู้เป็นทีมอยู่เสมอ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แต่มีขอบเขตการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ในองค์การ

Boon, Raes, Kyndt, and Dochy (2013, p. 359) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การสร้างและการเก็บรักษาความรู้ที่มาจากการแบ่งปัน ซึ่งจะเสริมสร้างการทำงานของทีมและยังเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดของประสิทธิผลของทีมอีกด้วย

จากความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการร่วมกันของสมาชิกที่จะสร้างการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม แบ่งปัน และสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้

3.2.1.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมของ Senge (1990, pp. 11–12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสร้างศักยภาพและสติปัญญาจากทีมงาน เพราะความสามารถของทีมงานขึ้นอยู่กับความหลักแหลมแต่ละคนที่ทำงานไปด้วยกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการในเส้นทางเดียวกัน และเป็นการพัฒนาความสามารถของทีมที่สร้างสรรค์จากผลลัพธ์ของสมาชิกที่ปรารถนาให้เป็นจริง สิ่งสำคัญอยู่ที่การตัดสินใจของแต่ละคนในทีมการทำงาน การเรียนรู้ในองค์กรการเรียนรู้ ต้องเรียนรู้โดยทีมงานที่เกิดจากหน่วยงานเล็กในองค์กร หลายหน่วย มิใช่ต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างเรียนรู้ สามารถสรุปการเรียนรู้เป็นทีมใน 3 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 เป็นการคิดเข้าใจให้ ลึกซึ่งเกี่ยวกับความซับซ้อนของปัญหาแต่ละคนในสมาชิกของทีม ชี้ทางและควบคุมด้วยทีมสมาชิก เพื่อสร้างความปรารถปรื่อง มิติที่ 2 ความจำเป็นในการ

เปลี่ยนแปลงใหม่ในการประสานการปฏิบัติ การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี ความวางใจมีจิตสำนึกความเป็นสมาชิกและเข้าใจในการกระทำที่เป็นส่วนประกอบของการกระทำผู้อื่นด้วย มิติที่ 3 มีบทบาทของสมาชิกในทีมกับทีมอื่น ในทางปฏิบัติทีมอาวุโสจะช่วยทุกคนในทีมให้ดำเนินการไปด้วยความสำเร็จ โดยการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และยังส่งผลให้ทีมอื่นให้เกิดการปฏิบัติ และทักษะของทีมเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และ กนกอร สมปราชญ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของ Senge (1990, pp. 11–12) ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมต้องมีการอาศัยเทคนิคกระบวนการต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถของคนในทีม ทักษะการสื่อสาร การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม เพื่อนำศักยภาพของทีมออกมาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดการพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้ได้เป็นไปตามความต้องการ (Marquardt, 1996, p. 29) ดังมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตามทัศนะของนักวิชาการ ต่อไปนี้

ณัฐรุสิดา ศิริรัตน์ (2551, หน้า 37) เสนอว่า ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม เน้นความสำคัญของ 1) ความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม 2) ทัศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม และ 3) ทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทักษะสร้างการเรียนรู้เป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 164–166) กล่าวว่องค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกต้องปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ต้องได้รับการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สมาชิกในทีมต้องมีความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจการแก้ปัญหา 2) การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม การสนทนา เพื่อสร้างความเข้าใจในความรู้ของกันมากขึ้น 3) วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม และ 4) การสร้างการเรียนรู้เป็นทีม

บุญสันต์ ศรีจันทร์ (2556, หน้า 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึงการทำงานและการร่วมกันเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในทีมงานต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะวิธีการคิด ทั้งช่วยกระตุ้นความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะของสมาชิก

ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 4) ผลงานของทีม

ศศิธร โรจนวิภาต (2558, หน้า 25-26) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการเรียนการสอน และเรื่องส่วนบุคคล ทำให้โรงเรียนน่าอยู่และมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 6) การสร้างการเรียนรู้เป็นทีม

นกนกร สมปราชญ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของ Senge (1990) ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมต้องมีการอาศัยเทคนิคกระบวนการต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถของตนเป็นทีม ทักษะสื่อสาร การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม เพื่อนำศักยภาพของทีมออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี

Senge (1990, p. 68) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมต้องอาศัยกระบวนการเทคนิคต่าง ๆ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถของคนในทีม การสื่อสารของทีมงาน การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม เพื่อศักยภาพของทีม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

Johnson and Johnson (2000, อ้างถึงใน วรสรณ์ เนตรทิพย์, 2560, หน้า 231) เสนอถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่มร่วมกันต้องมาจากภายนอกและภายในของบุคคล ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การมีโอกาสการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน 5) การสร้างกิจกรรมร่วมกัน 6) การจัดการกับความขัดแย้งร่วมกัน 7) การเชื่อใจซึ่งกันและกัน 8) การมีส่วนร่วมในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน และ 9) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

McCann (2007, อ้างถึงใน รสรณ์ เนตรทิพย์, 2560, หน้า 232) ให้องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม คือ 1) การตั้งคำถาม (Questioning) เมื่อพบปัญหาโครงการหรือโอกาสใหม่ ๆ โดยทีมจะมีความแตกต่างกันระหว่างทีมที่ปฏิบัติงาน และคุณภาพของทีมขึ้นอยู่กับความคิดที่เกี่ยวกับ คำถามที่เน้นไปองค์ประกอบทั้ง 9 ประการ ได้แก่ การแนะนำ การคิดค้นวิธีการใหม่ การส่งเสริม การพัฒนา การจัดการ การผลิตผล

งาน การตรวจสอบ การยังคงอยู่ การเชื่อมโยง 2) การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (valuing Diverts) เนื่องจากความแตกต่างของความคิดเป็นสิ่งที่สำคัญกับการเรียนรู้ เป็นทีม เนื่องจากเราควรมีการมองจากมุมที่ต่างต่างกัน จึงเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด 3) การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานให้อยู่ด้วยกัน โดยสมาชิกทีมต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน จึงจะทำให้กระบวนการของทีม ประสบความสำเร็จสูงสุด และ 4) การทบทวนการเรียนรู้ (Learning Review) เป็น กระบวนการทำซ้ำอีกครั้งด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานและ การให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละบุคคล

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม รายละเอียดตามตาราง 2

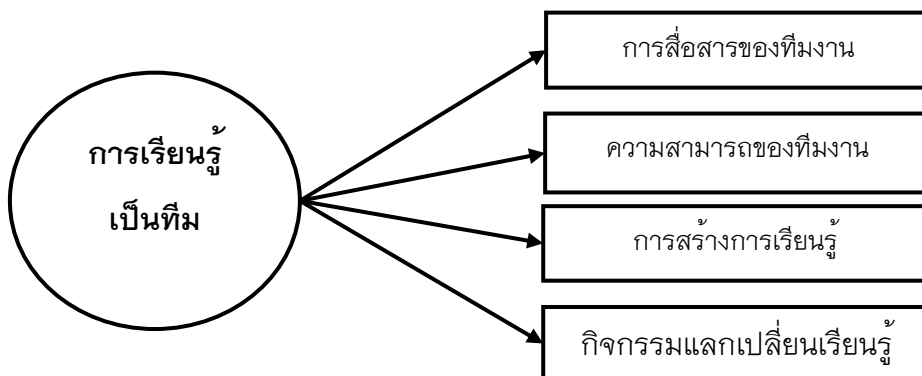
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		ณัฐลีดา ศิริรัตน์ (2551)	ทองทิพภา วัชรพันธ์ (2551)	บุญสันต์ ศิริรัตน์ (2556)	ศศิธร โรจนนิภาต (2558)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	Senge (1990)	Johnson and Johnson (2000)	McCann (2007)			
1	การสื่อสารของทีมงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	87.5	✓
2	ความสามารถของคนในทีม	✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	75.0	✓
3	การสร้างการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓			✓		5	62.5	✓
4	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	✓	✓			✓		4	50.0	✓
5	การตั้งคำถาม								✓	1	12.5	-
6	การทบทวนการเรียนรู้								✓	1	12.5	-
7	การมีเป้าหมายร่วมกัน				✓			✓		2	25.0	-
8	การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม					✓	✓			2	25.0	-
9	การมีปฏิสัมพันธ์				✓			✓		2	25.0	-
10	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน			✓	✓			✓		3	37.5	-
11	ทัศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม	✓								1	12.5	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง							ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
		ณัฐลีดา ศิริรัตน์ (2551)	ทองทิพภา วัชรพะพันธ์ (2551)	บุญรัตน์ ศรีชนัด (2556)	ศศิธร โรจนภิรมชาติ (2558)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	Senge (1990)	Johnson and Johnson (2000)				McCann (2007)
12	การจัดการกับความขัดแย้งร่วมกัน							✓		1	12.5	-
13	การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน							✓		1	12.5	-
14	การมีส่วนร่วมในการประเมิน							✓		1	12.5	-
รวม		3	4	4	6	3	3	9	4			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ดังนี้ 1) การสื่อสารของทีมงาน 2) ความสามารถของคนในทีม 3) การสร้างการเรียนรู้ และ 4) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

จากภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสื่อสารของทีมงาน

บุญสันต์ ศรีพันธ์ (2556, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารที่วัดได้จากการประเมินด้านการสนทนา การเปิดเผยความคิด และการระดมสมองระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนการสอนบนเว็บโดยใช้หลักการเรียนรู้เป็นทีม

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารของทีมงานไว้ว่า การสื่อสารของทีมงาน หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงทีมงานที่ชัดเจน

อนุชิต พันธุ์ทอง (2563, หน้า 43) ได้สรุปความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานให้อยู่ด้วยกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สม่ำเสมอระหว่างสมาชิกโดยสมาชิกในทีมต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน จึงจะทำให้กระบวนการของทีมนประสบความสำเร็จสูงสุด โดยใช้หลักการเรียนรู้เป็นทีม

Hoegl (2001, p. 437 อ้างถึงใน ธัญพร วณิชอุทธา, 2557, หน้า 81) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สม่ำเสมอระหว่างสมาชิก เป็นการสื่อสารที่เปิดเผยแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการมีการเตรียมรายงานการประชุมตารางงาน เป็นต้น แบบไม่เป็นทางการอาจใช้โทรศัพท์ อีเมล การสื่อสารนี้จะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก

McCann (2007, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2559, หน้า 268) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานให้อยู่ด้วยกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจนจึงจะทำให้กระบวนการของทีมนประสบความสำเร็จสูงสุด

จากความหมายของการสื่อสารของทีมงานที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการสื่อสารของทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสพการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน

2. ความสามารถของทีมงาน

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของความสามารถของทีมงานไว้ว่า หมายถึง การจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม การเรียนรู้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัสริญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การสร้างความเข้าใจ การตกลงความร่วมมือของทุกฝ่าย ด้วยความเต็มใจของการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความสามารถของทีมงาน ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความสามารถของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม การเรียนรู้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีม ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การสร้างการเรียนรู้

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการสร้างการเรียนรู้ไว้ว่า การสร้างการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนา และอภิปรายร่วมกัน

Swansburg & Swansburg (2002, p. 363) กล่าวว่าสิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทางสิ่งที่มีให้เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องจัดทำให้ปรากฏ โดยกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายของงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณา และการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไปรวมประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา สำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ก็ควรจะได้รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงขององค์การ เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำเป็นประจำ ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องทำต่อไปในอนาคตโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเป้าหมายและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารเป็นต้น ทั้งนี้ในด้านผู้บริหารเองก็ควรได้เรียนรู้ในเรื่องของความคาดหวังของบุคลากรว่าคาดหวังอะไรบ้างในการปฏิบัติงานเพื่อทำการวางแผนการดำเนินงาน ควบคุมงาน และมีการจูงใจบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่รวมถึงการให้รางวัลและการให้การดูแลเอาใจใส่ที่ดีด้วย

จากความหมายของการสร้างการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการสร้างการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนา อภิปรายร่วมกัน

4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ธนภาส อัญญาเย็น (2554, หน้า 167) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ ที่มีการจัดการความรู้ในองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการจัดให้บุคลากรในองค์กรมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมที่รวมตัวกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ได้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการเก็บรวบรวมประสบการณ์ ความรู้มีการจัดการฐานความรู้ การสะสมและรวบรวมองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการนำความรู้เหล่านั้นมาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

กชพร ดีการกุล (2558, หน้า 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ทักษะและแสดงความคิดเห็นร่วมกันโดยการพูดคุยการสนทนาการอภิปรายการโต้แย้งการถาม-ตอบ และการหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้คือผลงานการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้ว่า กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

Brockett & Hiemstra (1993, อ้างถึงใน กชพร ดีการกุล, 2558, หน้า 3-4) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ถือเป็นกระบวนการและหัวใจสำคัญที่เปิดโอกาสให้กับบุคคลใช้เป็นเวทีหรือพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นการเชื่อมโยงแหล่งความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้อย่างอิสระและตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเองและเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม นำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มักเกิดขึ้นกับผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ที่เป็นผู้สั่งสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่องและอุดมไปด้วยทรัพยากรของความรู้ที่

เป็นรากฐานในการเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่จึงมีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง (Internal process) มีการคิดริเริ่มและมีจุดหมายที่สามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเกิดการร่วมมือกันกับผู้อื่นในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

จากความหมายของกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่ากิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

3.2.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Direct Learning)

3.2.2.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Direct Learning)

รวีกรานต์ นันทเวช (2557, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความตั้งใจที่อยากจะเรียนรู้ อันเกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง อันได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วิธีการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูลที่จะศึกษา รวมทั้งการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง

สรวงพร กุศลสง (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมหรือถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ควบคุมการเรียนรู้และปรับปรุงการเรียนของตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบผู้เรียนต้องวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ที่แท้จริงของตนเอง กำหนดเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะการเรียน วางแผนการเรียนโดยเลือกออกแบบยุทธวิธีการเรียนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การเลือกกิจกรรมการเรียนตามความถนัดและความสนใจ การกำหนดสื่อการเรียน แหล่งความรู้และเลือกผู้ชำนาญการ ศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องบรรยากาศที่เป็นอิสระโดยจะดำเนินกิจกรรมการเรียนด้วยการนำตนเองและมีอาจารย์เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา

อมรินทร์ เทวตา และคณะ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน (Instructional method) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personality characteristic) ที่สามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ได้ กระบวนการของการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนมีบทบาทในการเริ่มต้นโดยร่วมกับนักเรียนในการวางแผนกระบวนการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ปฏิบัติการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personality characteristic) ของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นลักษณะของแต่ละคนที่มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้พยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยปราศจากการกระตุ้นหรือถูกแนะนำโดยคนอื่น

สุรินทร์ ยอดคำแปง (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง ทักษะ และความสามารถของผู้เรียนรู้อย่างอิสระด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามความต้องการ หรือความสนใจของผู้เรียน และกระบวนการการเรียนรู้อย่างครบถ้วน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้จากการเรียน

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2563, หน้า 231) การเรียนรู้โดยการนำตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เลือกวิธีเรียนรู้ แสวงหาแหล่งความรู้ รวบรวมข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบในการจัดการตนเอง ตรวจสอบตนเองและเปลี่ยนแปลงตนเอง

Guglielmino (1977, p. 34) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า ผู้เรียนจะต้องสามารถกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนกิจกรรมการเรียน แหล่งเรียนรู้ และอื่น ๆ ที่ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการนำของผู้อื่น ทั้งนี้ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเกิดขึ้นทั้งสภาพภายในและภายนอกชั้นเรียน และผู้เรียนกำหนดวางแผนด้วยตนเอง 2) บุคลิกลักษณะของผู้เรียนเองที่มีโอกาสทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการพึ่งตนเองได้สูง ทั้งนี้ลักษณะของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันและค่อนข้างมีความซับซ้อนอย่างมาก

Knowles (1975, pp. 40-47) ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลคิดริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของตน มีการกำหนดเป้าหมาย หาสื่อการเรียนมีการติดต่อกับบุคคลอื่น แสวงหา

แหล่งความรู้ที่หลากหลาย เลือกใช้วิธีการเรียนรู้ เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตนด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ได้ ซึ่งทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าการให้ผู้อื่นริเริ่มการเรียนรู้ เพราะจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการเรียนเป็นอย่างมาก จึงสามารถพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระในการเรียน และมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process)

Griffin (1983, p. 153) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตน และความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการ และประเมินผล การเรียนรู้

Borich (1992, p. 286) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นทั้งวิธีเรียน และวิธีสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ได้ความรู้โดยผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนในระดับสูง ได้แก่ การให้เหตุผล การคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่า การได้รู้ ได้เข้าใจ และนำไปใช้ ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ในขั้นต่ำที่เกิดขึ้นได้ในการเรียนโดยทั่วไป

Hiemstra (1994, pp. 5394-5395) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนรับผิดชอบในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ความพยายามในการเรียนรู้ของตนเอง เป็นลักษณะซึ่งทุกคนมีอยู่ระดับหนึ่งในทุกการเรียนรู้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นโดยผู้เรียนแยกตัวออกจากผู้อื่นผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ และทักษะที่ได้จากการศึกษาจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์อื่นได้จาก ความหมายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาความรู้ และพัฒนาทักษะของตนเอง โดยมีการตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมและสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของตนเอง และมีการประเมินผลในการเรียนรู้

Fisher & other (2001, p. 516) มีความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการตอบสนองของผู้เรียน ในการควบคุมตนเอง การมีอิสระในการเรียนรู้ ทักษะของผู้เรียนมีความสำคัญ เพราะผลการเรียนรู้จะแตกต่างกันออกไปตามค่านิยม ความสามารถและลักษณะของแต่ละบุคคล

Costa and Kallick (2004, pp. 51–55) ยังได้อธิบายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าประกอบด้วย การจัดการตนเอง การตรวจสอบตนเอง และการเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทำให้นักศึกษามีพินิจพิจารณาผู้อื่นน้อยลง และหันมาพินิจตนเอง สามารถนำตนเองได้มากขึ้น

จากความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ในการสร้างทักษะกระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้เกิดขึ้น

3.2.2.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Direct Learning)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Antonacopoulou and Bento (2003, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 65) ได้อธิบายว่าผู้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) นั้นต้องเริ่มจากภายในตัวตนก่อน ต้องเข้าใจและวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หรือมีความตระหนัก ก่อนที่จะคิดถึงคนอื่น หรือการกำหนดเป้าหมายและแหล่งการเรียนรู้ของตนต่อไป และ Skager (1978, pp. 59–60) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นความสามารถ วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถวางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการที่วางไว้ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งควบคุมภายนอก สามารถประเมินว่าตนเองจะเรียนให้ดีแค่ไหน และรับการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองจากผู้อื่น สามารถนำประสบการณ์เข้าใช้ในกิจกรรมใหม่ ๆ เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการ ดูแลตนเองได้ สามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่มีคุณค่าด้วยตนเองได้ และ กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 55–56) ได้อธิบายแนวคิด ดังกล่าวดังกล่าวว่าเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิธีการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ ตั้งจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ ประเมินผลการเรียนรู้

บุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงต้องนำตนเองโดยตระหนักในตนเองว่าต้องการอะไร (Self-awareness) มีความเป็นตัวตนแท้จริงไม่เสแสร้ง (Authenticity) มีแรงบันดาลใจที่จะบรรลุเป้าหมายตนเอง (Inspiration) และมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมาย

(Passion) ต้องพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ (Self-Learning) ทั้งจากการศึกษาและประสบการณ์ หาความเชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ รู้จักตนเองในบริบทขององค์กร แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเรียนรู้และมีกระบวนการเรียนรู้มีการทบทวน (Reflection) การเรียนรู้ นั้น Horowitz and Van Eeden (2015, p. 598) ดังมี แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตามทัศนะของนักวิชาการต่อไปนี้

วิทยากร เชียงกุล (2549, อ้างถึงใน ญาณี ศรีประเสริฐ, 2560, หน้า 48) เห็นว่าบุคคลในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อ่าน เขียน เลขคณิต คอมพิวเตอร์ เศรษฐกิจสังคม จิตวิทยา วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รู้จักวิธีการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์เป็น รู้จักวิธีการค้นคว้าวิจัยอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ มีจิตใจใฝ่รู้ ชอบอ่าน ค้นคว้า อยากพิสูจน์ อยากทดลอง คิดอย่างวิพากษ์วิจารณ์ คิดอย่างเป็นระบบ รู้จักตั้งคำถามที่ถูกต้อง จึงต้องรู้จักความต้องการของตนเองก่อน ว่าต้องการเรียนรู้ทักษะอะไร ไม่ว่าจะป็นทักษะในการแก้ปัญหา ความคิดประดิษฐ์ สร้างสรรค์ มีเป้าหมายการเรียนรู้ มีการวางแผน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ รู้จักรับฟัง สื่อสาร ใจกว้าง มีวุฒิภาวะ ในการติดต่อกับคนอื่น รู้จักชุมชน ประเทศ และโลก มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองที่เป็นประชาธิปไตย รับผิดชอบ ใจกว้าง ให้เกียรติผู้อื่น เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เข้าใจถึงความเป็นธรรมของการร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน การมีความซื่อตรง เป็นตัวของตัวเอง อย่างเข้าใจโลกที่เป็นจริงว่าเรื่องความเป็นธรรมและจริยธรรม ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นความตระหนักของบุคคลในควมมีวินัยรับผิดชอบและให้ความสำคัญของตนเอง ด้วยการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ มีการวางแผนการเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาแหล่งวิทยาการการเรียนรู้

พจนา ทรัพย์สมาน (2550, อ้างถึงใน อภิศญารัตน์ ประราศรี, 2561, หน้า 48) ได้สรุปว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า หมายถึง ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหา เพื่อวางแผนกำหนดขอบเขตวิธีการเรียนรู้ การวิเคราะห์ อภิปรายสรุปความรู้ รวมทั้งการประเมินตนเอง ประกอบด้วย 1) การจุดประกายความสนใจ 2) การวางแผนการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ตามแผน 4) การนำเสนอข้อมูลการเรียนรู้ และ 5) การจัดทำชิ้นงานเพื่อรายงานผลการเรียนรู้

กนิษฐ์กานต์ บันแก้ว (2554, อ้างถึงใน ญาณี ศรีประเสริฐ, 2560, หน้า 49) ได้ให้ความหมายความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้เรียน ในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ในการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างทักษะกระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้ เกิดขึ้น ประกอบด้วย การจุดประกายความสนใจเพื่อให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่จะเรียน การ วางแผนการเรียนรู้ เป็นการกำหนดขอบเขตวิธีการเรียนรู้ การลงมือเรียนรู้ตามแผนเพื่อ ค้นหาคำความรู้ การนำเสนอข้อมูลจากการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ การวิเคราะห์ อภิปราย สรุปความรู้ และการจัดทำชิ้นงานและการนำเสนอ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 57-58) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองด้วยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการเรียนของ บุคคล เริ่มจากหาความต้องการตนเองในการเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ มีการ วางแผนว่าทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ มองหาแหล่งเรียนรู้เช่น การแลกเปลี่ยนและพบปะ บุคคล การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาคำรู้ หรือแยกเป็นข้อ ๆ ได้คือ 1) วิเคราะห์ความ ต้องการของตนเอง ดูว่าตนเองสนใจอะไร 2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ให้ตนเองมี บทบาทสำคัญ กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะเกิดขึ้น หาเป้าหมายที่สามารถวัดได้ 3) วางแผนในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และ 4) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ หาประสบการณ์หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมของแต่ละคน

Knowles (1975, อ้างถึงใน ธารารัตน์ มาลัยแก้ว, 2558, หน้า 32-33) ได้ นำเสนอ องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ ความต้องการของตนเอง 2) กำหนดจุดมุ่งในการเรียน 3) การแผนการเรียน 4) การแสวงหา แหล่งวิทยากร และ 5) การประเมินผลการเรียนรู้ และได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนว่ามี หน้าที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวางแผน การวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ การตั้งเป้าหมาย การออกแบบแผนการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และ การประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้โดยผู้เรียนต้องมีอิสระในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนของตน

Skager (1978, pp. 59-60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองว่ามี 1) ยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) 2) มีความสามารถในการวางแผน การเรียน (Playfulness) สามารถวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองสามารถ

วางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการที่วางไว้ 3) มีแรงจูงใจภายใน (Internalized Evaluation) มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งควบคุมภายนอก 4) มีการประเมินตนเอง (Internalized Evaluation) 5) เปิดกว้างต่อการรับประสบการณ์ (Openness to Experience) สามารถนำประสบการณ์เข้าใช้ในกิจกรรมใหม่ ๆ มีความสนใจใฝ่รู้ในการทำกิจกรรมใหม่ ๆ ความอดทนต่อปัญหาจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 6) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ในการเรียนรู้ มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการ และใช้ระบบการเข้าถึงปัญหา และ 7) เป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ผู้ที่ดูแลตนเองได้ เลือกที่จะผูกพันกับรูปแบบการเรียนรู้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง บุคคลเหล่านี้สามารถที่จะตั้งปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานของระยะเวลา และสถานที่ เพื่อให้เห็นวาลักษณะการเรียนรู้แบบใดแบบใดที่มีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับได้

Griffin (1983, p. 153) ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนต้องควบคุมการเรียนรู้และทำความเข้าใจเนื้อหาด้วยตนเอง และลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะของบุคคล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถในการวางแผน แสวงหาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้หรือวิทยากร การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตน

Candy (1991, pp. 6–23) ได้วิเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองว่าประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติของกระบวนการ (process) ว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาตนไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง และมิติของผลผลิต (product) คือลักษณะของผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีการวิเคราะห์ความต้องการสิ่งที่จะเรียน มีวิธีการเลือกและแสวงหาความรู้มีกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการเรียน การวางแผนการเรียน การค้นหาและเลือกแหล่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลและวิทยากร สื่อต่าง ๆ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการตัดสินใจ และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาจ

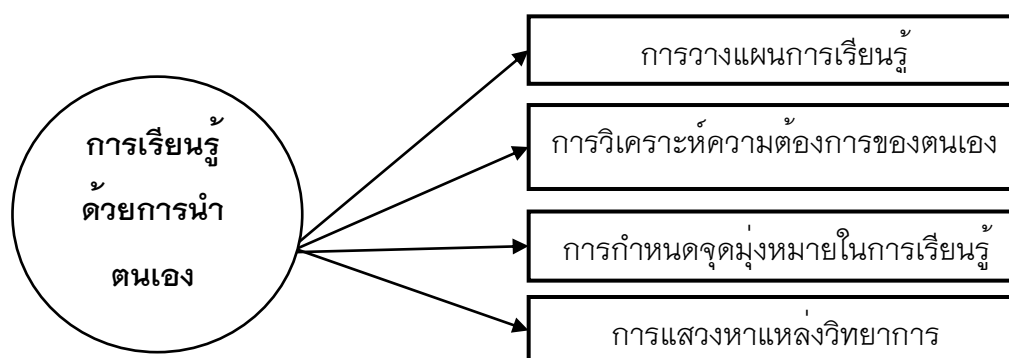
ได้รับความช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนจากผู้อื่น เช่น เพื่อน หรือครูซึ่งการเรียนรู้แบบนำตนเองประกอบด้วย 2 มิติคือ มิติของกระบวนการ (process) และมิติของผลผลิต (product)

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

นักวิชาการ		แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		วิทยากร เชียงกุล (2549)	พจนนา ทรัพย์สมบูรณ์ (2550)	กนิษฐกานต์ ปันแก้ว (2554)	กนกอร สมปราชญ์ (2557)	Knowles (1975)	Skager (1978)	Griffin (1983)	Candy (1991)			
ประเด็น												
1	การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง/ยอมรับตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	87.5	✓
2	การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้	✓			✓	✓	✓		✓	5	62.5	✓
3	การวางแผนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
4	การแสวงหาแหล่งวิทยากร	✓			✓	✓		✓	✓	5	62.5	✓
5	เปิดกว้างต่อการรับประสบการณ์						✓			1	12.5	-
6	ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้						✓			1	12.5	-
7	การเป็นตัวของตัวเองดูแลตัวเองได้	✓					✓			2	25.0	-
8	การนำเสนอข้อมูลจากการเรียนรู้		✓	✓						2	25.0	-
9	การจัดทำชิ้นงานรายงานผลการเรียนรู้		✓	✓						2	25.0	-
10	การจุดประกายความสนใจ		✓	✓						2	25.0	-
11	การเรียนรู้ตามแผน		✓	✓						2	25.0	-
12	การประเมินผลการเรียนรู้					✓		✓		2	25.0	-
13	มีการประเมินตนเอง						✓	✓		2	25.0	-
รวม		5	5	7	4	5	7	5	4	33		

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการเรียนรู้ 2) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ และ 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบโดยเรียงลำดับ จากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ดังแผนภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

จากภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนการเรียนรู้

อภิศถยาร์ศมี ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดว่าจะทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตนเอง และการกำหนดกิจกรรม วิธีการเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ที่ต้องการ

Knowles (1975, pp. 40–47) กล่าวว่า การวางแผนการเรียนรู้ คือ ผู้เรียน กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง การวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของผู้เรียนและผู้เรียนเป็นผู้ระบุวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

จากความหมายของการวางแผนการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดว่าจะทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตนเอง และการกำหนดกิจกรรมวิธีการเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ที่ต้องการ

2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง การมองเชิงบวก ใช้สติปัญญาไตร่ตรอง จัดระบบการเรียนรู้ และตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

Knowles (1975, pp. 40-47) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง จะเริ่มต้นจากการให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจพิเศษของตนเองในการเรียน ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน ได้แสดงบทบาทครบ 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึกสังเกตการณ์ การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน

จากความหมายของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเชิงบวก ใช้สติปัญญาไตร่ตรองจัดระบบการเรียนรู้ และตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

3. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการค้นหาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

Knowles (1975, pp. 40-47) กล่าวว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มต้นจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน 2) ผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ 3) ผู้เรียนควรเน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง

4) ผู้เรียนควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้ และ 5) การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้เรียนในแต่ละระดับ ควรมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

จากความหมายของการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการค้นหาจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการแสวงหาแหล่งวิทยาการ หมายถึง ความสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ และการสืบค้นข้อมูล มาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองกล้าลองผิดลองถูก สามารถค้นคว้าวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

Knowles (1975, pp. 40–47) กล่าวว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนี้

- 1) ประสบการณ์การเรียนรู้แต่ละด้านที่จัดให้ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมาย ความหมาย และความสำเร็จของประสบการณ์นั้น ๆ
- 2) แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัสดุสถานื่อนามัย สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 3) เลือกแหล่งวิทยาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และ
- 4) มีการจัดสรรอย่างดี เหมาะสม กิจกรรมบางส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้จัดการเองตามลำพัง และบางส่วนเป็นกิจกรรมที่จัดร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน

จากความหมายของการแสวงหาแหล่งวิทยานักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การแสวงหาแหล่งวิทยาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำประสบการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้และการสืบค้นข้อมูลมาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง กล้าลองผิดลองถูกสามารถค้นคว้าวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

3.2.3 การบูรณาการ (Integration)

3.2.3.1 ความหมายของการบูรณาการ (Integration)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า บูรณาการ (Integration) หมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2559, หน้า 146) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการว่าเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนำศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานให้เกิดความสมบูรณ์ มีความหมาย มีความหลากหลาย สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของชีวิต ทำให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์รอบด้าน เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้เพื่อการดำรงชีวิตให้เป็นสุขได้ทั้งในสังคมปัจจุบันและอนาคต

จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำเอาวิธีการหรือรูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการความหลากหลาย หมายถึง การผสมผสานทางความคิดที่มาจาก การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิจัยแก้ปัญหาคำถามความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระและเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างลงตัวและเป็นระบบ ช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ Concept ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ ตอบสนองธรรมชาติ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

จากความหมายของการบูรณาการ (Integration) ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานทางความคิดที่มาจาก การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิจัย แก้ปัญหาคำถามความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟัง

ความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการ บูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม และพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการ มีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการ ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

3.2.3.2 องค์ประกอบของการบูรณาการ (Integration)

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 163-164) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารต้อง พัฒนาตนเอง ให้สมกับเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารอย่างมืออาชีพมีแนวปฏิบัติหรือ องค์ประกอบในความสำเร็จหลายประการซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาบูรณาการให้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะบรรลุตามเป้าหมายที่ พึงประสงค์และเกิดประโยชน์ จึงได้สรุป องค์ประกอบการบูรณาการไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบูรณาการทางความคิด 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561, หน้า 9-10) ได้สรุปองค์ประกอบการบูรณา การ หมายถึง ไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การระดมความคิด 2) การเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ และ 3) การประยุกต์การสร้างองค์ความรู้ใหม่

อภิศัญรัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 61) ได้สรุปองค์ประกอบการบูรณา การไว้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การบูรณาการทางความคิด 2) การบูรณาการกระบวนการ เรียนรู้ และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

จิตกมล โคตรทองกลาง (2563, หน้า 8-9) กล่าวว่า การบูรณาการ ความหลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาความเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีตัวบ่งชี้ของการบูรณาการความหลากหลาย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การระดมความคิดที่ หลากหลาย และ 2) การเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

อนุสรรา พิพิทภรณ์ (2563, หน้า 11-12) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ ครู หมายถึง การผสมผสานเชื่อมโยง องค์ความรู้และคุณลักษณะที่จำเป็นจาก องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และ คุณลักษณะที่ดีของครูในศตวรรษที่ 21 เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และเกิดทักษะที่จำเป็น ต่อครูในยุค 4.0 ประกอบไปด้วย ทักษะ การบูรณาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ทักษะ การบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะ การบูรณาการด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะ

การบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และทักษะการบูรณาการด้านการวัดและประเมินผล

1. ทักษะการบูรณาการด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดและประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและบริบทชุมชน
2. ทักษะการบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายอย่างบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ทักษะการบูรณาการด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อและนวัตกรรม พร้อมทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี
4. ทักษะการบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการทำงาน เป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี
5. ทักษะการบูรณาการด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการวัดและประเมินผล การใช้รูปแบบการวัดและประเมินผล การใช้เกณฑ์การวัด และประเมินผล และการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล ที่ชัดเจน ครอบคลุมรอบด้าน และหลากหลายตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัด และสามารถสรุปการประเมินผล การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

Riggio and Reichard (2008, pp. 169–170) ได้ ศึกษาองค์ประกอบของบูรณาการ พบว่า การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ในที่ทำงานช่วยให้ผู้นำใช้ทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายของลักษณะงานและความรับผิดชอบมีมากมาย ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีทักษะและ

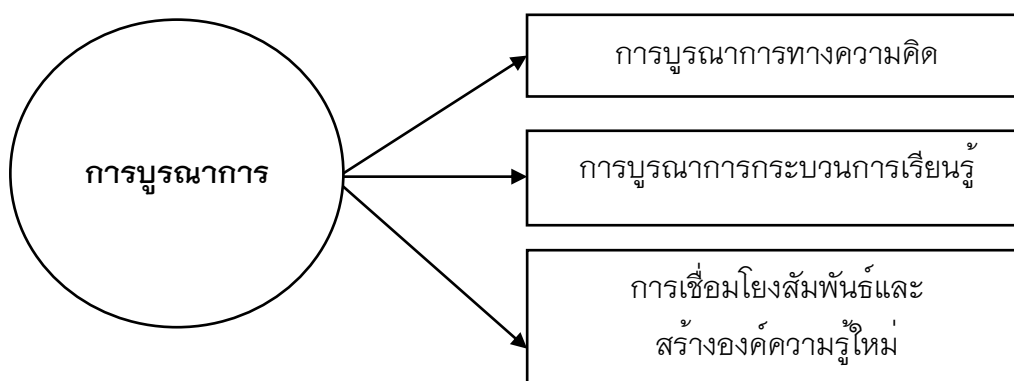
ความสามารถที่ปัจจัยสำคัญระดับต้น ๆ คือปัญญา ความมุ่งมั่น ความแข็งแกร่ง และ
 วิทยาลัยฯ สามารถสรุปองค์ประกอบการบูรณาการความหลากหลาย การบูรณาการ
 กระบวนการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง
 และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ การปรับตัวได้ หลายมิติ หลายแง่มุม หรือ หลายรูปแบบ
 และได้สรุปองค์ประกอบการบูรณาการไว้ ดังนี้ 1) การบูรณาการทางความคิด
 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้าง
 องค์ความรู้ใหม่

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการบูรณาการผู้วิจัยได้
 นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการบูรณาการดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบูรณาการ

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง						ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		ธีระ ฤกษ์เจริญ (2555)	จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561)	อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561)	จิตกมล โคตรทองกลาง (2563)	อนุสรณ์ พิพิทักษ์กันต์ (2563)	Riggio and Reichard (2008)			
1	การบูรณาการทางความคิด	✓	✓	✓	✓		✓	5	83.3	✓
2	การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้	✓		✓		✓	✓	4	66.7	✓
3	การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่	✓	✓	✓	✓		✓	5	83.3	✓
4	การบูรณาการด้านการพัฒนาหลักสูตร					✓		1	16.7	-
5	การบูรณาการด้านการใช้เทคโนโลยี					✓		1	16.7	-
6	การบูรณาการด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม		✓			✓		2	33.3	-
7	การบูรณาการด้านการวัดและ ประเมินผล					✓		1	16.7	-
รวม		3	3	3	2	5	3			-

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบูรณาการ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของการบูรณาการ ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบูรณาการทางความคิด 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ดังแผนภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลองค์ประกอบของการบูรณาการ

จากภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของการบูรณาการ มี 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบูรณาการทางความคิด

อภิศุญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบูรณาการทางความคิด หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และมุมมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม โดยเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน ผสมผสานให้เกิดความสมดุล

จิตกมล โคตรทองกลาง (2563, หน้า 8-9) กล่าวว่า การบูรณาการความหลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาความเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

Roger Martin (2010, pp. 37-38) กล่าวว่า การคิดเชิงบูรณาการ คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร มุมมอง หรือแนวความคิดที่แยกส่วนหรือมีความแตกต่างกัน ให้รวมเข้าด้วยกันกับเรื่องที่เป็นแกนหลักได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เรื่อง

ที่เป็นแกนหลักหรือมีความสำคัญสูงสุด มีความสมบูรณ์และมีเอกภาพ เป็นความคิดบนฐานความเข้าใจในสังขารธรรม เชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ มากกว่า 1 สิ่งอย่างมีเหตุผลสัมพันธ์กัน ทั้งเหตุผลที่เชื่อมโยงโดยตรงหรืออ้อม เป็นการพยายามทำให้เกิดความคิดที่ว่า ปัจจัยนั้น สิ่งนั้นเป็นความคิดของทุก ๆ คนร่วมกัน มีข้อมูลเพียงพอพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบร่วมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละคนต่อเรื่องนั้น แล้วนำความคิดเห็นเหล่านั้นมารวมกัน ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อประกอบการตัดสินใจให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นระบบ

จากความหมายของการบูรณาการทางความคิดนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการบูรณาการทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ความสามารถในการบูรณาการทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และมุมมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวมโดยเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน ผสมผสานให้เกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

อภิศัญญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของ การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลาย โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ และปรับตัวได้หลายมิติ หลายแง่มุม หรือหลายรูปแบบ

อนุสรฯ พิพิทธภักดิ์ (2563, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของ การบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้ และมีทักษะในการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายอย่างบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ

จากความหมายของการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลาย โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ และปรับตัวได้หลายมิติ หลายแง่มุม หรือหลายรูปแบบ

3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

กษมน มังคละศิริ (2557, หน้า 60-69) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูผู้นำที่มีการติดต่อสื่อสาร เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับเพื่อนครู มีความคุ้นเคยใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกันนับถือซึ่งกันและกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการซักถาม การนำเสนอความคิด การฟัง และการไตร่ตรอง ใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีบ่งตัวชี้ ดังนี้ 1) มีมารยาทในการฟังและการพูด 2) มีการตั้งคำถามเรื่องที่สนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) เปิดใจกว้างยืดหยุ่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ 4) มีการสืบเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้นำในสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการเพียรพยายามที่จะพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดทั้งร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์การด้วยความเข้าใจร่วมกันที่ชัดเจนและมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดความสำเร็จเป็นจริง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการทำงาน 2) มีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ และ 3) การทำงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกัน

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการเนื้อหา ทฤษฎี วิธีการต่าง ๆ มีรูปสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับองค์การและเรียนรู้รูปแบบใหม่ผ่านการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผล

อนุสรณ์ พิพิทธภัณฑ์ (2563, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี

จากความหมายของการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร เป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่บูรณาการเนื้อหา ทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ มีสรุป สังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับองค์การและเรียนรู้รูปแบบใหม่ผ่านการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผล

3.2.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)

3.2.4.1 ความหมายสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(Environmental management guidelines to Enhance Learning)

สุนันท์ พระวงศ์ (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดสภาพต่าง ๆ ให้มีหลักการ วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมทั่วไปในโรงเรียนและชุมชน ให้เรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตที่ต่างมีประโยชน์เกื้อกูลกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

อินทิรา บริบูรณ์ (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน 4) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน และ 5) ด้านการให้บริการ

กังวาน ไตรสกุล (2558, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ 2) การจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และ 4) การจัดสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน

วรมน ยาศี (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือปรับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประวีณา โภควณิช (2559, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

อัสมา พาริสที (2559, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนทั้งด้านกายภาพและชีวภาพ เพื่อให้มีสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความอบอุ่น มีความพร้อมที่จะรับรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนการสอน และกิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดขึ้น เป็นการพัฒนาผู้เรียนทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้เรียนต้องสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนผู้เรียนและสังคม ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีประกอบด้วยบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสม มีป้ายความรู้ มุมประสบการณ์มีกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนักเรียนได้แสดงความสามารถ สภาพภายในโรงเรียนที่มีความสะอาด สวยงาม ร่มรื่น ปลอดภัย

พระครูใบฎีกาณทล เขมโก (ชูโตศรี) (2562, หน้า 195) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้อต่อสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการจัดสถานศึกษาเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้อต่อการเรียนการสอน เพราะจะเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการอยากเรียนและมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

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

Marquardt (1996, pp. 19–20) ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีลักษณะคือ 1) การเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้จากความร่วมมือขององค์การทั้งองค์การ 2) สมาชิกขององค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ 3) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ใช้อย่างมีกลยุทธ์และต่อเนื่องและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) องค์การเน้นการคิดอย่างเป็นระบบ 6) บุคคลในองค์การรู้วิธีการเข้าถึงข่าวสารและข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ 7) บรรยากาศต่าง ๆ ขององค์การควรเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม 8) การเปลี่ยนแปลงเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ทุกคนยอมรับ นอกจากนี้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เคยคาดคิดไว้ รวมถึงความล้มเหลวถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 9) องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีลักษณะยืดหยุ่น 10) ทุกคนในองค์การต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 11) การพัฒนาความสามารถหลัก (Core Competency) นำไปสู่การผลิตและบริการใหม่ ๆ และ 12) องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นฟูตัวเองให้กลับสู่สภาพเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปได้

จากความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดี สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคลในหน่วยงาน

3.2.4.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(Environmental management guidelines to Enhance Learning)

รัฐสภา พงษ์ภิญโญ (2556, หน้า 25–26) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ว่าแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ด้วยกัน นั่นคือ

1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ทำขึ้น และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ มีผลต่อการเรียนรู้ของคน ดังเช่น 1) สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน หมายถึง โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ภายในห้องเรียน และ

2) สภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียน หมายถึง แสงสว่าง สี เสียง และอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบริเวณเพื่อการจัดกิจกรรม และนิทรรศการต่าง ๆ

2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านจิตวิทยา หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ประกอบไปด้วย 1) คุณลักษณะของครูหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อนักเรียน 2) การจัดกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน

อินทิรา บริบูรณ์ (2556, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสำคัญที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน 4) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน และ 5) ด้านการบริการ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 249) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (Learning Environment) สามารถแบ่ง 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุสามารถจับต้องได้เช่นโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานที่ ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพให้ใช้การได้ปกติ มีความร่มรื่น สะอาดเรียบร้อย รวมถึงการใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด 2) บรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศในการทำงานให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงานผู้บริหารควรมีการสนับสนุนทางด้านวิชาการต่าง ๆ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ และ 3) การบริหารจัดการ หมายถึงระบบบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีรูปแบบการส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 54-55) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ 1) สร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเกิดนวัตกรรมในโรงเรียน เช่น ศูนย์การเรียนรู้เป็นต้น 2) สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน 3) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมในหน่วยงาน 4) สร้างระบบการจัดเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และ 5) ให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา แหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2560, หน้า 2848-2853) นำเสนอแนวคิดในการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ 1) มีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมโดยได้รับแรงสนับสนุนจากบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อ ก่อหนุนให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย 2) มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดย เชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชน 3) มีการจัดการเรียนรู้จากบรรยากาศ และบริบทที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงโดยเฉพาะการเรียนรู้จากโครงงาน 4) มีการ เสริมสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยีเครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และ 5) มีการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากรและ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโลกแห่งความจริง ตามบริบทศตวรรษที่ 21 โดยให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติเป็นการเรียนแบบ โครงการ (Project based Learning) หรือลงมือปฏิบัติในงานอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ การเรียนรู้จากสื่อเครื่องมือ เทคโนโลยีและทรัพยากรการศึกษาที่มีคุณภาพ

Blanford (2006, pp. 41-42) ได้ให้ความหมายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมนับว่ามีผลสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ให้เกิดคุณภาพ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การจัดอาคารสถานที่ การจัดการ

เรียนการสอน การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง นักเรียน ครูและชุมชน

Tubin (2013, pp. 170-172) อธิบายถึงองค์ประกอบย่อยสำคัญของ การสร้างบรรยากาศหรือการปรับเปลี่ยน บริบทให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นั้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำ ควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในองค์การ และนอกองค์การได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ก็จะนำไปสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้

Kouzes and Posner (2016, อ้างถึงใน อภิศญาวัฒน์ ประชาศรี, 2561, หน้า 63) ให้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งตระหนักว่า บริบทและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญ (Context Matters) ต่อการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ กล่าวคือ ตระหนักว่าบริบทสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ ร่วมกันหรือพัฒนาเป็นผู้นำที่ดี สร้างบริบทสิ่งแวดล้อมที่มีความเชื่อใจและเคารพ ซึ่งกันและกัน สร้างบริบทสิ่งแวดล้อมที่ให้โอกาสที่จะเรียนรู้สนับสนุนและส่งเสริม

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ ดังตาราง 5

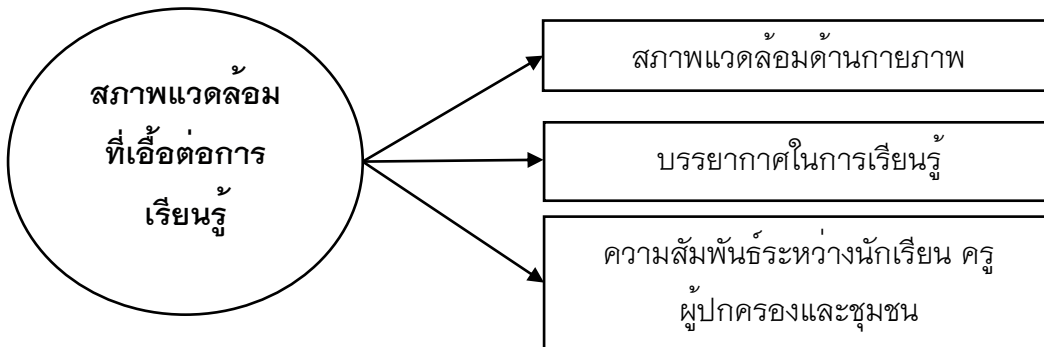
ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง							ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		รัฐสภา พงษ์ภิญโญ (2556)	อินทรา บริบูรณ์ (2556)	กนกกร สมปราชญ์ (2560)	ญาณิ ศรีประเสริฐ (2560)	สุพิศวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2560)	Blanford (2006)	Tubin (2013)			
1	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ - การจัดอาคารสถานที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	87.5	✓
2	คุณลักษณะของครูหรือ พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อ นักเรียน	✓							1	12.5	
3	การจัดกระบวนการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน - บรรยากาศในการเรียนรู้ - การจัดการเรียนการสอน	✓	✓			✓	✓		6	75.0	✓
4	การบริหารจัดการหมายถึง ระบบบริหารจัดการภายใน หน่วยงาน			✓	✓				2	25.0	-
5	ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน - สร้างบริบทสิ่งแวดล้อมที่มี ความเชื่อใจและเคารพซึ่งกัน และกัน					✓	✓		4	50.0	✓
6	สิ่งอำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ - การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียน การสอน				✓		✓		2	25.0	-

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง							ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		รัฐสภา พงษ์ภิญโญ (2556)	อินทิรา ปรีบุญรัตน์ (2556)	กนกอร สมปราชาชญ์ (2560)	ณัฐณี ศรีประเสริฐ (2560)	สุทธิวรรณ ตันติรัตนวงษ์ (2560)	Blanford (2006)	Tubin (2013)			
7	การจัดสรรงบประมาณ				✓				1	12.5	-
8	มีการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากร					✓		✓	2	25.0	-
9	การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก						✓		1	12.5	-
10	การพัฒนาหลักสูตร						✓		1	12.5	-
11	การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้						✓	✓	2	25.0	-
12	ด้านการบริการ		✓						1	12.5	-
13	ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน		✓						1	12.5	-
	รวม	4	4	3	4	4	7	2	4	32	

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ/การจัดอาคารสถานที่ 2) บรรยากาศในการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ดังแผนภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

รัฐสภา พงษ์ภิญโญ (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ทำขึ้น และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติมีผลต่อการเรียนรู้ของคน ดังเช่น (1) สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน หมายถึง โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ภายในห้องเรียน และ (2) สภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียน หมายถึง แสงสว่าง สี เสียง และอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดจนบริเวณเพื่อการจัดกิจกรรมและนันทนาการต่าง ๆ

सानิลักษณ์ พรหมสวด (2556, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครูภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่โดยสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมในบริเวณอาคารสถานที่ให้มีความร่มรื่น ความสะอาดเรียบร้อย ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย การใช้สถานที่ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข

อารีญา สตาร์ตัน (2556, หน้า 41) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านกายภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เป็นรูปธรรม ให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัย ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านกายภาพ สามารถจำแนก

ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ 1) ด้านภูมิทัศน์ 2) ด้านอาคารสถานที่ และ 3) ด้านความปลอดภัยซึ่ง 3 ส่วนนี้จะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยผลพลอยได้ที่เกิดขึ้นคือผู้เรียนและบุคลากรเกิดความรักความภาคภูมิใจและหวงแหนในสถานศึกษา

สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561, หน้า 7) ได้สรุปความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน มีแผนผังแสดงสถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ชัดเจน มีการจัดอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องพยาบาล โรงอาหารอย่างเป็นสัดส่วน สะอาดและเป็นระเบียบ มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียน มีห้องเรียนเพียงพอ มีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน มีห้องน้ำห้องส้วม ที่ถูกสุขลักษณะ มีสนามที่เหมาะสม มีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอและปลอดภัยในการใช้งาน มีการจัดภูมิทัศน์สวนหย่อมและปลูกต้นไม้ ดอกไม้ให้ร่มรื่น สวยงาม มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลการใช้ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างมีระบบและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการประเมินผลการใช้ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพหมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และบริเวณอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สะอาดร่มรื่น เอื้ออำนวยและคำนึงถึงประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า

2. บรรยากาศในการเรียนรู้

सानิลักษณ์ พรหมสวัสดิ์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่าการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ โดยสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม เปลี่ยนบรรยากาศกิจกรรมการเรียนรู้จากห้องเรียนไปเรียนในแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะแสดงออกและเข้าร่วมกิจกรรม

ตามความถนัด และความสนใจอย่างต่อเนื่อง และควรจัดกิจกรรมทางวิชาการสม่ำเสมอ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นฤมล ก้อนขาว (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ด้านการเรียนการสอน หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนหลักสูตร วิธีสอน การวัดผลประเมินผล ตำรา เอกสารประกอบการสอน ความสัมพันธ์กับผู้เรียนกับ ครูทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญใช้หลักคุณธรรมนำความรู้ บูรณาการคุณธรรม

นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์ (2558, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาของ นักศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณลักษณะของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ เนื้อหาสาระใน หลักสูตร การวัดผลประเมินผล อุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนบรรยากาศทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน

จากความหมายของบรรยากาศในการเรียนรู้นักวิชาการและนักการศึกษาได้ ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการ ปฏิบัติการเรียนอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ รวมถึงมีการวัด ประเมินผลที่ถูกต้อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

มุกิตา ดงกระพันธ์ (2554, หน้า 11) กล่าวถึงด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ว่า การปฏิสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลกับบุคคล และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน และพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานร่วมกัน

Sullivan (1953, p. 116, อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ วัฒนา, 2557, หน้า 11) กล่าวถึงด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลว่า การปฏิสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมของมนุษย์ มีลักษณะไม่คงตัว มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้บุคคลมีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอ ซึ่งการใกล้ชิดระหว่างบุคคลทำให้มนุษย์มีความแข็งแกร่งและมั่นคง

จากความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ โดยการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ ตลอดจนการรวมพลังกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างกัน

3.2.5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

3.2.5.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 244) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นจากการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ

รา ศรีสดีใส (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดหลายทิศหลายทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ เป็นกระบวนการทางปัญญา ระดับสูงที่ใช้กระบวนการทางความคิดหลาย ๆ อย่างรวมกัน ซึ่งประกอบด้วย ความคิดคล่อง (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

ธนะวัชร จริยะภูมิ และคณะ (2558 ,หน้า 300) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม และสรุปความคิดออกมาแล้วนำไปสู่การสร้างสรรค ผลงานตามความคิด ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ควรมีการให้ผู้เรียนร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน

ซึ่งการร่วมกันคิดร่วมกันทำงานจะส่งเสริมให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความก้าวไกล และหลากหลาย ดังนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creatively and Innovation) อันประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ (Think Creativity) การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (Work Creativity with Others) การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ (Implement Innovations) ซึ่งเมื่อผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมจะทำให้เป็นกำลังสำคัญของชาติ และประเทศชาติจะสามารถแบ่งปันทางเศรษฐกิจกับนานาชาติได้

จอมสุรางค์ ลิ้มประเสริฐกุล (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม นำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ และเป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิดบนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ โดยที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี ในมิติความอยากรู้อยากเห็นและความเชื่อมั่นในตนเอง

นันทวรรณ วัฒนวรราช (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหาด้วยความคิดอย่างลึกซึ้ง นอกเหนือไปจากความคิดอย่างปกติธรรมดา เป็นลักษณะการคิดที่เป็นจินตนาการที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อแก้ปัญหาที่มนุษย์ประสบอยู่ มิใช่เป็นจินตนาการที่ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย โดยทั่วไปความคิดจินตนาการจึงเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการนำไปสู่ผลิตที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องแคล่วในการคิด ความคิดยืดหยุ่น คิดได้หลายแง่ และความคิดริเริ่มในทางที่แปลกใหม่ การคิดดัดแปลง รวมทั้งการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาให้สำเร็จ

พรปวีณ์ คงนนทิพัฒน์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม โดยการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เพื่อการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

เมธี จันทรททอง (2559, หน้า 1015) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางความคิดของนักเรียนที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์เก่าและใหม่ จนเกิดเป็นแนวความคิดใหม่ที่มีความนอกกรอบและเป็นประโยชน์ระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จันทรเพ็ญ บุษบา (2561, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองในการคิดที่เชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กันระหว่างความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ให้เกิดความคิดที่หลากหลายและแปลกใหม่ออกไปจากความคิดเดิมทำให้ได้แนวทางที่ใหม่ ไม่เคยมีมาก่อนความคิดสร้างสรรค์

Torrance & Myers (1962, p. 16) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะวรรณคดี วิทยาศาสตร์และยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคล่องในการคิด (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ความประณีตในการคิด (Elaboration)

Jeou-Shyan Horng และ Yi-ChunLee (2009, pp. 100-117) ว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีส่วนช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา รวมถึงกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อให้เห็นและมีประสบการณ์กับสังคมจริง โดยมีอาจารย์เป็นผู้ชี้แนะแนวทางและเป็นต้นแบบทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา ด้วยการพัฒนาความคิดในแต่ละสาขาวิชาให้สามารถประยุกต์ต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตามประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ และความเป็นตัวตนหรืออัตลักษณ์ของนักศึกษาต่อไป

จากความหมายของความคิดสร้างสรรค์ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มกล้าในการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ยึดติดกับคนอื่น

3.2.5.2 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford (1970, p. 60) ได้อธิบายว่าเป็นความสามารถทางสมองที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอนเนกนัย (Divergent Thinking) ได้แก่ คิดริเริ่ม (Originality) คิดคล่องแคล่ว (Fluency) คิดยืดหยุ่น (Flexibility) และคิดละเอียดลออ (Elaboration) ซึ่งเน้นความสามารถในการคิดได้หลายทาง จากสิ่งเร้าที่กำหนดเพื่อให้ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด ที่จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย คนที่มีลักษณะความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นคนมีอิสระในการคิด กล้าคิด ไม่กลัวการถูกวิพากษ์วิจารณ์ และ กนกอร สมปราชญ์ (2557, หน้า 57-58) ได้ขยายความหมายตามแนวคิดดังกล่าวว่าเป็นความสามารถของบุคคล ในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นอาจไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลิตผลต่าง ๆ ต่อมาได้ถูกนำมาใช้ในทางธุรกิจมากยิ่งขึ้นเพื่อต้องการผลลัพธ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ ๆ หรือที่เรียกว่า "นวัตกรรม" (Innovation) ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ในขณะเดียวกันทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะนี้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้กล้าคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิมที่เกิดจากจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ อันจะเป็นพื้นฐานในการทำงานในอนาคต (Lawson, 2006, pp. 1-12) ดังมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2559, หน้า 246) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ความคิดแบบใหม่ (Originality) 2) ความคิดฉับไว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ความคิดละเอียดอ่อน (Elaboration)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 52-53) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีระดับ ไม่ได้หมายถึงสิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น เป็นการกล้าแสดงออกอย่างอิสระและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (Imagine) 2) ความคิดคล่องตัว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความคิดสิ่งใหม่ ๆ (Originality) 5) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) และ 6) การสังเคราะห์ (Synthesis)

สิทธิชัย ลายเสมา (2557, หน้า 1) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็น ลักษณะความคิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) คือการคิดหลาย ๆ แนวทาง ๆ ทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ ที่แผ่รัศมีออกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่มี 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) คือ มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่ว ๆ ไป 2) มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม 3) มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่าง คล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด และ 4) มีความคิด ละเอียดลออ (Elaboration) คือ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิด หลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 246) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคล่องในการคิด (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ความประณีต ในการคิด (Elaboration)

Guilford (1970, pp. 60–65) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิด สร้างสรรค์ ไว้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับ ความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิด จากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่ง ที่ไม่เคยคาดคิด 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) เป็นความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) ความคิด คล่องแคล่วทางด้านโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) ความคล่องแคล่วทางการ แสดงออก (Expression Fluency) ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นแบบของการคิด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นความคิด ยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) และ 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นความคิดใน รายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น

Jellen and Urban (1986, p. 48) ได้สรุปองค์ประกอบของความคิด สร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดคล่อง (Fluency) 2) ความคิด ริเริ่ม (Originality) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความคอดไวต่อปัญหา (Sensitivity)

to Problem) 5) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) 6) ความสามารถในการให้นิยามใหม่
7) ความซึมซับ (Penetration) 8) ความสามารถในการทำนาย 9) การมีอารมณ์ขัน และ
10) ความมุ่งมั่น

Dalton (1988, อ้างถึงใน สุเมธ สุวรรณไตร, 2556, หน้า 22) ความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (Elaboration) 5) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 6) ความสลับซับซ้อน (Complexity) 7) ความกล้าเสี่ยง (Risk - taking) และ 8) ความคิดคำนึงหรือจินตนาการ (Imagination)

Brown (1995, อ้างถึงใน ดนัย ถนอมจิตร, 2553, หน้า 10) กล่าวว่างค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความคิดคล่อง (Fluency) 2) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ความคิดริเริ่ม (Originality) และ 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังตาราง 6

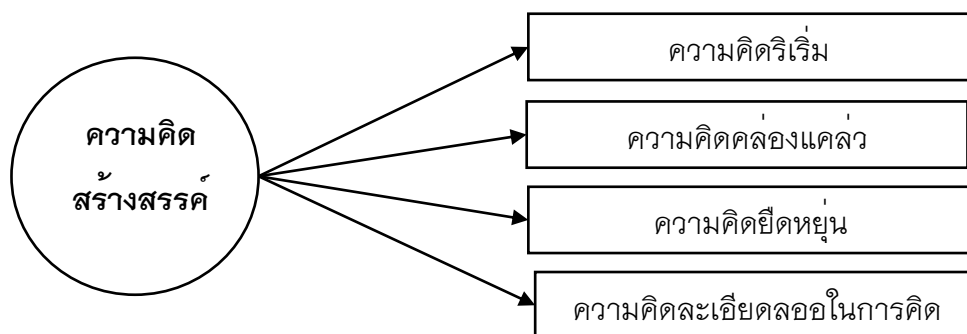
ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551)	ดิทธิชัย ฉายเสนา (2557)	กนกพร สมปราชญ์ (2557)	Guiford (1970)	Jellen and Urban (1986)	Dalton (1988)	Brown (1995)			
1	ความคิดริเริ่ม - ความคิดสิ่งใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
2	ความคิดคล่องแคล่ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
3	ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549)	ประพนธ์ศิริ สุเสารัจ (2551)	ดิทธิชัย ลายเสนา (2557)	กนกอร สมปราชญ์ (2557)	Guiford (1970)	Jellen and Urban (1986)	Dalton (1988)	Brown (1995)			
4	ความละเอียดลออในการคิด - ความประณีตหรือความละเอียดลออ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
5	จินตนาการ - ความคิดคำนึงหรือจินตนาการ		✓					✓		2	25.0	-
6	การสังเคราะห์		✓							1	12.5	-
7	ความสอดคล้องต่อปัญหา						✓			1	12.5	-
8	ความสามารถในการให้นิยามใหม่						✓			1	12.5	-
9	ความเข้มข้น						✓			1	12.5	-
10	ความสราารถในการทำนาย						✓			1	12.5	-
11	การมีอารมณ์ขัน						✓			1	12.5	-
12	ความมุ่งมั่น						✓			1	12.5	-
13	ความอยากรู้อยากเห็น							✓		1	12.5	-
14	ความสลับซับซ้อน							✓		1	12.5	-
15	ความกล้าเสี่ยง							✓		1	12.5	-
	รวม	4	6	4	4	4	10	8	4	44		-

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำตามลำดับ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น และ 4) ความละเอียดลออในการคิด ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

จากภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 35)

ได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจาก ความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่ม หรือที่เรียกกันว่า Wild idea เป็น ความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการนำเอาความรู้ เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การคิดประดิษฐ์เครื่องบิน ได้สำเร็จก็ได้แนวคิดจากการทำเครื่องร่อน เป็นต้น

จันทร์เพ็ญ บุษบา (2561, หน้า 9-10) ได้สรุปความหมายของความคิด ริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มอาจจะเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็น สิ่งใหม่ขึ้นแล้วสามารถสร้างผลงานตามจินตนาการได้

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิด ริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นกล้าแสดงออก อย่างอิสระและสร้างสรรค์ การผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งที่แปลกใหม่และนำ ความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

อมรรัตน์ จำปาวัตตะ (2562, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการค้นหาคำตอบและเขียนคำตอบได้โดยเป็นคำตอบที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับผู้อื่นเป็นคำตอบที่แตกต่างไปจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ และเป็นไปในเชิงบวกหรือสังคมยอมรับ

Guilford (1967, pp. 145–151) ได้สรุปความหมายของความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาเกิดจากการนำความรู้เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นโดยไม่ซ้ำกับความคิดคนอื่น

จากความหมายของความคิดริเริ่มที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น กล้าแสดงออก อย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีความสามารถในการผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ นำความรู้ และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

2. ความคิดคล่องแคล่ว

อารี พันธมณี (2557, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความคิดคล่องแคล่วไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดที่สามารถคิดได้มากที่สุดซึ่งสังเกตผลการคิดได้ในเชิงปริมาณคือผลของการคิดนับได้จากจำนวนของคำตอบที่ได้ในเวลาที่จำกัด

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 246) ได้ให้ความหมายของความคิดคล่องแคล่วไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถหาคำตอบของปัญหาไม่ซ้ำกัน สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

อมรรัตน์ จำปาวัตตะ (2562, หน้า 50–51) ได้สรุปความหมายของความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือความสามารถในการคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็นมากที่สุด ซึ่งจะนับปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกันกล่าวอย่างง่าย

อมรรัตน์ จำปาวัตตะ (2562, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการค้นหาคำตอบได้จำนวนมาก มีความคล่องแคล่วในการคิด และเขียนคำตอบได้อย่างรวดเร็วในเวลาที่จำกัด และความคิดที่ได้ต้องเป็นไปในเชิงบวก หรือสังคมยอมรับ

Guilford (1967, pp. 145–151) ได้สรุปความหมายของความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณมากในเวลาจำกัดไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน

จากความหมายของความคิดคล่องแคล่วที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความคิดคล่องแคล่ว หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ไม่ซ้ำกันสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับคำตอบที่ได้ และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

3. ความคิดยืดหยุ่น

อารี พันธมณี (2557, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของความคิดยืดหยุ่น ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลายของคำตอบและมีแง่มุมแตกต่างกัน มีการมองปัญหาในแง่มุมที่กว้างขวางไม่จำกัดเฉพาะแง่มุมใดแง่มุมหนึ่ง ซึ่งสังเกตได้จากการคิดในเรื่องสามารถคิดออกเป็นหลายรูปแบบ

อภิศุญจารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถปรับวิถีคิดได้รวดเร็วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ได้แก่ ดัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2547, อ้างถึงใน อมรรัตน์ จำปาวัตตะ, 2562, หน้า 50–51) ได้สรุปความหมายของความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพของความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ความคิดยืดหยุ่นเน้นในเรื่องของปริมาณที่เป็นประเภทใหญ่ ๆ ของความคิดแบบคล่องแคล่ว เป็นตัวเสริมและเพิ่มคุณภาพของความคิดคล่องแคล่ว ให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น

อมรรัตน์ จำปาวัตตะ (2562, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในการค้นหาคำตอบและเขียนคำตอบได้หลากหลายประเภท ไม่จำกัดแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งเป็นไปในเชิงบวก หรือสังคมยอมรับ

Guilford (1967, pp. 145–151, อ้างถึงใน ปราณี กุลมิน, 2560, หน้า 63) ได้สรุปความหมายของความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง สามารถดัดแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันที

จากความหมายของความคิดยืดหยุ่นที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับวิธีคิดได้รวดเร็วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา โดยสามารถดัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

4. ความละเอียดลออในการคิด

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 246) ได้ให้ความหมายของความละเอียดลออในการคิดไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดทบทวนอย่างประณีต การคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการ

จันทร์เพ็ญ บุษบา (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความละเอียดลออไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และยังรวมถึงการเชื่อมสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมาย แล้วสามารถสร้างผลงานตามจินตนาการได้

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียด การคิดวิเคราะห์ ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนสั่งการ และคิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2547, อ้างถึงใน อมรรัตน์ จำปาวัตตะ, 2562, หน้า 50–51) ได้สรุปความหมายของความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น และยังรวมถึง

การเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีความหมาย ตัวอย่างเช่น คุณสามารถนำเอากระตักน้ำกับขาเก้าอี้มาผสมผสานกันคิดเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทใหม่ได้หรือไม่ คุณสามารถนำเอาวิชาศิลปะกับวิชาคณิตศาสตร์มาสัมพันธ์กันได้หรือไม่ ส่วนความสามารถที่มองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เช่น เด็กคนหนึ่ง ยืนมองเครื่องถ่ายเอกสารแล้วครุ่นคิดว่าทำอย่างไรหนอจึงมีเครื่องถ่ายเอกสารที่ใส่หนังสือเข้าไปแล้ว ส่งให้ถ่ายตามเลขหน้าได้เลย นักประดิษฐ์นักวิทยาศาสตร์ และคนเก่ง ๆ ของโลกที่สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มักมีความสามารถมองเห็น “ช่องโหว่ที่คนอื่นมองไม่เห็น”

อมรรัตน์ จำปาวัตตะ (2562, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นในรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ที่คนอื่นมองข้ามไป หรือให้รายละเอียดเพิ่มเติมจากแนวคิดเริ่มแรก และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีความหมาย

Guilford (1967, pp. 145–151 อ้างถึงใน ปราณี กุลมิน, 2560, หน้า 63) ได้สรุปความหมายของความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากความหมายของความคิดละเอียดลออในการคิดที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่าความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอนสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียด การคิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหา และคิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

3.2.6 การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)

3.2.6.1 ความหมายของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)

รัชพล กาญจนวารินทร์ (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

จากความหมายของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย ได้สรุปการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ได้รับการคิดค้นพัฒนาทั้งในรูปแบบเครื่องมือ และกระบวนการ เพื่อใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและสรุปผลอย่างเป็นระบบมาใช้ บริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน การพัฒนาความรู้ใน กระบวนการทำงาน และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

3.2.6.2 องค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน(Adopting the Advanced Technology to the Workplace)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษาในยุคต้นศตวรรษที่ 20 ส่วนมากเป็นสื่อการสอนที่เป็นเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ (Print Media) หนังสือ กระดาษ และโปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processing)จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)กรมโทรสาร (Fax Modern) ซีดี-รอม (CD-ROMs) ดีวีดี (DVDs) สื่อประสม (Multimedia) การประชุมวีดิทัศน์ (Teleconferencing) และได้มีการเริ่มนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารความคิดการเข้าถึงสารสนเทศต่าง ๆ โดยมีการใช้เพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารความคิดและการเข้าถึงสารสนเทศต่าง ๆ โดยมีการใช้ที่เพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นเครื่องมือพื้นฐานยุคปัจจุบันทั้งการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศ การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และการใช้ชีวิตประจำวันในโลกใบนี้ สำหรับการนำเทคโนโลยีทางการศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 สนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างกว้างขวาง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโดย กำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนการบริหารจัดการ โดยกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารไปใช้ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา และเพื่อเป็นการป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ตโดยให้ผู้เรียนผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และประชาชนได้ใช้ประโยชน์และเข้าถึงบริการได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความเหมาะสม จึงมีนโยบายและมาตรฐานการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยจัดให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ และปลอดภัยพร้อมกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา จัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง

3. ด้านการเรียนการสอนดำเนินการให้ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรม และจริยธรรม ดังมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตามทัศนะของนักวิชาการ ต่อไปนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 257) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารชั้นพื้นฐาน สรุปว่าผู้นำการเรียนรู้ควรมีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 4) การพัฒนาครู และ 5) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

ชนกฤต พรหมนันท (2560, หน้า 43-53) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความรู้ทางเทคโนโลยี 2) มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 4) มีการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ 5) มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 6) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และ 7) มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยี

อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 56-57) ได้สรุปภาวะผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไว้ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงาน 4) ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนการสอน และ 5) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Kozloski (2006, อ้างถึงใน วรณนภา จำเริญพีช, 2564, หน้า 21) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนรู้และการสอน 3) ผลผลิตและการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ 5) การวัดผลและการประเมินผล และ 6) สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

Redish and Chan (2007, อ้างถึงใน นิศาชล บำรุงภักดี, 2563, หน้า 25) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การเรียนรู้และการสอน 3) ผลผลิตและการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การธำรงรักษา การดำเนินการ และงบประมาณ 5) การวัดผลและการประเมินผล และ 6) สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

American Institute for Research: AIR (2009, อ้างถึงใน ธณันนัทพรหม แทนสุด, 2564, หน้า 448) ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีการศึกษาระดับชาติสำหรับผู้บริหาร (National Educational Technology Standard for Administrators: NETS-A) ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ 4) การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และ 5) สังคมดิจิทัล

International Society for Technology in Education: ISTE (2009, อ้างถึงใน นิศาชล บำรุงภักดี, 2563, หน้า 24) ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) การเรียนรู้และการสอน

- 3) ผลผลิตภาพและการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ
5) การวัดผลและการประเมินผล และ 6) สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้
ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้
ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 7

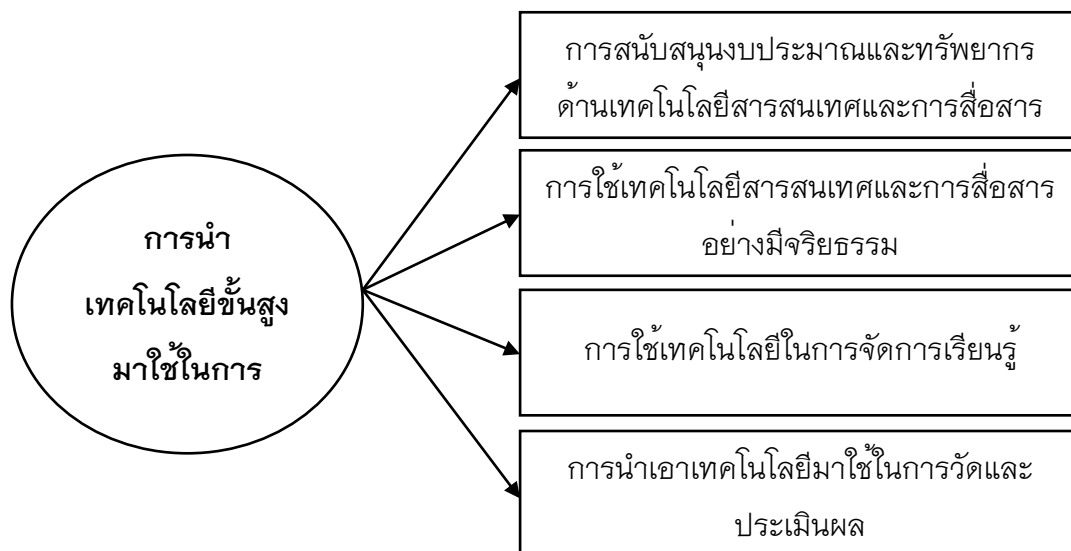
ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ		แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ต้นกฤต พรหมนนก (2560)	อภิศศิธรรัตน์ ประระศรี (2561)	นิตาชล ปารุรงศักดิ์ (2563)	Kozloski (2006)	Redish, & Chan (2006)	AIR (2009)	ISTE (2009)			
ประเด็น												
1	การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - การพัฒนาครู	✓		✓						2	25.0	-
2	การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓	
3	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓	
4	การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ - การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	87.5	✓	

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		กนกอร สดมปราญ์ (2559)	ชนกฤต พราหมณ์นภ (2560)	อภิศุภมาศ ประระศาสตร์ (2561)	นิดาชล บำรุงศักดิ์ (2563)	Kozloski (2006)	Redish, & Chan (2006)	AIR (2009)	ISTE (2009)			
5	การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล	✓	✓			✓	✓	✓	✓	6	75	✓
6	การเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์					✓		✓	✓	3	37.5	-
7	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ				✓					1	12.5	-
8	ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ					✓	✓		✓	3	12.5	-
9	ความรู้ทางเทคโนโลยี		✓							1	12.5	-
10	การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ		✓							1	12.5	-
11	การเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยี		✓							1	12.5	-
12	ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ				✓					1	12.5	-
รวม		5	7	3	5	6	6	5	6			

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลองค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากภาพประกอบ 8 องค์ประกอบของการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ธนกฤต พรหมนันท (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการอำนวยความสะดวก สร้างระบบสนับสนุนส่งเสริม ที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการผลิตชิ้นงานที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นและคอยใส่ใจดูแลให้ความต้องการนั้นดำรงอยู่ตลอด สนับสนุนให้ครูพยายามนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและพยายามชักนำโน้มน้าว ผู้ที่ไม่เต็มใจ หรือลังเลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน โดยมีการกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้

จากความหมายของการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนทางเพื่อสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนโดยมีการกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม

ศิริกาญจน์ การตรง (2556, หน้า 87) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของครูด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครูไว้ว่า หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีเหตุผล การปรับปรุงงานตลอดเวลา และไม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลผู้เรียน

ธนกฤต พรหมนันท (2560, หน้า 12) ได้สรุปว่าการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความรู้ความเข้าใจมีความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย การสนับสนุนและจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และความรับผิดชอบต่อสังคมในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

อภิศญาณ์ศรี ประราศรี (2561, หน้า 14-15) ได้สรุปความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมีจริยธรรม หมายถึง การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาโดยผลักดันให้ครู และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม

จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรมที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การปลูกฝังค่านิยม

ที่ดั่งงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาโดยผลักดันให้ครู และบุคลากรนักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม

3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ธีรวัฒน์ ชัดมะโน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสร้างการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอน การจัดทำแผนการสอน การสร้างแบบทดสอบแก้ไขพัฒนาบทเรียน การสร้างสื่อการสอน การแสดงการปฏิบัติการสาธิตการสร้างและเข้าถึงสารสนเทศของนักเรียน การสื่อสารกับครูและนักเรียน และการศึกษาภาคความรู้เพิ่มเติมให้รายวิชาที่สอน

ธนกฤต พรหมนันท์ (2560, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน สร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจว่า มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตร กลยุทธ์ในการสอน และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้น

จากความหมายของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน

4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

ธนกฤต พรหมนันท์ (2560, หน้า 12) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผลทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือการประเมินการใช้เทคโนโลยีสามารถพัฒนาระบบการประเมินการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยอาศัยเทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์

ตลอดจนการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะนำไปสู่การบริหารและจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

ทัศนศิริพันธ์ สว่างบุญ (2563, หน้า 28) กล่าวว่าแนวทางการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้สอนในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาความเหมาะสมของระดับชั้นของผู้เรียน จำนวนผู้เรียน การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องเรียน นอกจากนี้ ต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ของการวัดและประเมินผลในแต่ละครั้ง ว่าต้องการวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างเรียน (formative assessment) หรือต้องการให้การทดสอบครั้งนั้นเป็นการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (summative assessment) ซึ่งการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จะส่งผลให้ผลการวัดมีความถูกต้องแม่นยำ ตรงตามจุดประสงค์ที่ผู้สอนตั้งไว้

จากความหมายของการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อใช้ในการวัดผลและการประเมินผลทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือใช้เทคโนโลยีในการประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้

จงกล จันทร์เรือง และคณะ (2556, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการงานประกันคุณภาพการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนการบริการวิชาการแก่สังคม และงานวิจัย พบว่า การบูรณาการงานประกันคุณภาพการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนการบริการวิชาการสู่สังคมและงานวิจัยถูกพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกระบวนการ PDCA-PoR และการจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือในการออกแบบและพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิดของการวิจัยดำเนินงานทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนรายวิชาโครงการวิทยาคารคอมพิวเตอร์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ถูกเลือกให้เป็นกรณีศึกษา พบว่า อาจารย์และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอยู่ในระดับดีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และนักศึกษาร้อยละ 88.46 มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากนอกจากนี้ผลลัพธ์จากการดำเนินงานสามารถนำไปเป็นหลักฐานการตรวจประเมิน

คุณภาพการศึกษาในองค์ประกอบที่ 2, 4, 5, 7, 9, และ 11 (องค์ประกอบที่ 11 เป็นองค์ประกอบที่ มทร.อีสาน กำหนดขึ้นเอง) ในขณะที่งานบริการวิชาการและงานวิจัยก็ได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันผลการดำเนินงานเช่นนี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบูรณาการในบทความนี้ช่วยลดภาระงานของบุคลากร แต่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น

ธนวัชร จริยะภูมิ และคณะ (2558, หน้า 292) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดกลุ่ม ระดมความคิด และร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานของผู้เรียน ทำให้ผลงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ที่ร่วมกันคิดของกลุ่มผู้เรียน จะทำให้ความคิดแปลกใหม่ ยืดหยุ่น และกว้างไกลกว่าการคิดคนเดียว นั่นคือ ความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะทำให้ผลงานมีคุณค่านั้นเอง

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า 1.คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคโนโลยี (5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นทีม (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (tailor made) (9) ความพอเพียง และ (10) การวิจัยและพัฒนา 2. เงื่อนไขเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ภูมิหลังส่วนบุคคลแรงบันดาลใจการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ขอคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมแรงขับเคลื่อนของสังคม (ภาวะวิกฤติทางการศึกษา ทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 และความคาดหวังจากนโยบายเบื้องบน) (2) เงื่อนไขเชิงบริบท (3) เงื่อนไขสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 3.การปฏิบัติการของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเน้นการเรียนรู้ (2) การค้นหาปัจจัยที่ทำให้เป้าประสงค์สำเร็จ (3) การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และความไว้วางใจ (4) การคิดหาวิธีการและกลยุทธ์ (5) การออกแบบการเรียนรู้ในลักษณะ backward mapping (6) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เพิ่มขึ้น (7) การสร้างอัตลักษณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (8) การนำเอาค่านิยมที่ดีมาใช้ (9) การเปลี่ยนห้องสมุดมาเป็นศูนย์เรียนรู้ และ (10) วิจัยและพัฒนา 4. ผลสืบเนื่อง

จากการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้งต่อตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษารวมทั้งการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2560, หน้า 48-49) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 37 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบูรณาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคว์สแควร์ (X²) เท่ากับ 151.397 ค่าองศาอิสระ (Df) เท่ากับ 126 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.0612 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.012 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง เปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.997

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 169-182) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การบูรณาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ผลการประเมินฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.55$) 2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.62) ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลมี 6 โมดูล คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6) การเรียนรู้เป็นทีม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) 4. การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ 4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารสถานศึกษาก่อน-หลังการใช้โปรแกรมฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) คำสำคัญ : โปรแกรมพัฒนา ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สินีนานู จิระพรพาณิชย์ (2563, หน้า 256) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Christansen & Tronsmo (2013, pp. 156–164) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในประเทศนอร์เวย์ พบว่าในประเทศนอร์เวย์รัฐบาลได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับหลักสูตรใหม่ และเพิ่มความรับผิดชอบของท้องถิ่นที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ยังเพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศนอร์เวย์ จะใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้

เป็นพื้นฐานในการปฏิรูปการศึกษา ใช้การฝึกอบรมให้มีการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครูฝึกความร่วมมือในการวางแผน รวมถึงการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองโปรแกรมในการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้มีการประเมินผลด้วยหน่วยงานที่เชื่อถือได้ของประเทศนอร์เวย์ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared learning) 2) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 3) ผู้นำที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learning center leader) 4) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) 5) การประเมินผล (Evaluation) และ 6) การร่วมพลัง (Collaborative) ซึ่งในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้จะมีตัวบ่งชี้ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และจากการวิจัยพบว่าทัศนคติและภาวะผู้นำการเรียนรู้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเนื่องจากความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนให้ความร่วมมือในการสร้างเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Greiter (2013, pp. 137-145) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในประเทศออสเตรเลีย พบว่ามีการสร้างเครือข่ายของการเปลี่ยนแปลงหรือ Learn designs ในฐานะผู้นำครูในออสเตรเลีย โดย Greiter ได้รับการมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นผู้ออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้ขึ้นในปี 2008 ซึ่งเป็นปีที่มีการปฏิรูปโรงเรียนในออสเตรเลีย โดยในช่วงเริ่มต้นประกอบด้วย 67 โรงเรียน และพบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovative learning) 4) การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional development) และภาวะผู้นำการเรียนรู้สามารถพัฒนาครูให้เป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มีบทบาทในการสร้างโครงการนำร่องในการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยโครงการนำร่องนี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้เปลี่ยนเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ในระยะสั้น ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้เพิ่มเติมและ มีการสื่อสารที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

Salavert (2013, pp. 152-156) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า มีการสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้นวัตกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การฝึกฝนและพัฒนาความเป็นผู้นำแบบกระจาย

3) อำนวยความสะดวกการเรียนรู้เป็นทีมของครู และ 4) การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะทำให้เกิดเงื่อนไขในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนสู่ความยั่งยืน จากกลยุทธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประโยชน์จากการเชื่อมโยงการปฏิบัติสู่การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถสร้างขึ้นจากวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนที่เป็นภาพสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองสู่การพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

Tubin (2013, pp. 170-175) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนที่แตกต่างกันของประเทศอิสราเอล พบว่าในประเทศอิสราเอล ประสบความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้อำนาจในการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 2) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ (Innovative learning) 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) 4) การประเมินผล (Evaluation) 5) การรวมพลัง (Collaborative) 6) การวิจัย (Research) 7) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ 8) วิสัยทัศน์ (Vision) และการศึกษาพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับโรงเรียนที่มีบริบทในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
- 2) ผู้บริหารสามารถมอบอำนาจให้ผู้ที่มิอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเงื่อนไขและทักษะที่จำเป็นในการสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำในการเรียนรู้ รวมถึงเป็นการเริ่มต้นการปฏิรูปนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารควรตระหนักและเข้าใจบทบาทของผู้นำการเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

4. การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษามีบทบาทสูงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผลผลิตของสถานศึกษาสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านโดยทั่วไปแล้วองค์กร หรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุดเพื่อรับผิดชอบ การบริหารจัดการ สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยนั้นมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ เป็นต้น ผู้บริหารเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์มีค่าและมีบทบาทสำคัญยิ่งของสถานศึกษา และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นที่ทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีเหตุผลและเป็นความจำเป็นของหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยอาจจะเริ่มต้นพัฒนาการผู้ชำนาญด้านเทคนิคที่มีอาวุโสหน่อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อป้องกันและแก้ไขความล้มเหลวทางบริหาร ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรถือนโยบายขององค์กร ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนเองต้องได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกระดับของหน่วยงานต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในระยะยาวทั้งในเชิงการจัดการสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Yukl, 1998, pp. 5-9)

ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 461) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารจึงถือเป็นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหากกล่าวถึงการพัฒนา บุคลากร มักจะเป็นที่เข้าใจว่าเป็นการฝึกอบรมเสมอ โดยเห็นว่าการฝึกอบรมกับการ พัฒนาเป็นเรื่องเดียวกันและมีความหมายเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่เห็นว่า คำทั้งสองมีความแตกต่างกันจะใช้แทน

กันไม่ได้ สำหรับความเห็น ของนักวิชาการที่มีต่อคำว่าการพัฒนากับการ ฝึกอบรมนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มที่เห็นว่าการพัฒนาแตกต่างจากการฝึกอบรม นักวิชาการกลุ่มนี้ เห็นว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากการฝึกอบรมโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกรรมวิธีใด ๆ ที่ใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานการฝึกอบรมอาจถูก ใช้เป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งในการพัฒนานอกจากนี้ใน ทัศนะของบริษัท AT&T เห็นว่าการ ฝึกอบรมกับการพัฒนามีความแตกต่างกัน การฝึกอบรม เป็นการดำเนินตามกิจกรรมที่ กำหนดหรือออกแบบไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้นจะช่วยให้สามารถ ทำงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การส่วนการพัฒนาเป็นการดำเนิน การตาม กิจกรรมที่กำหนดเพื่อ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน เช่นเดียวกันกับการฝึกอบรม แต่มีจุดเน้นแตกต่างกันคือ มุ่งเตรียมความพร้อมเพื่อการ ทำงานในอนาคต (AT&T, 1987, p. 15)

1.2 กลุ่มที่เห็นว่าการฝึกอบรม มีความหมายเช่นเดียวกับการพัฒนา นักวิชาการกลุ่มนี้ เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งเดียวกับการพัฒนาหากกล่าวถึงการพัฒนา บุคลากรแล้วย่อมต้องอาศัยการฝึกอบรมเป็นหลัก เพราะการ ฝึกอบรมเป็นกระบวนการ เสริมสร้างความรู้ทักษะความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 กลุ่มที่ใช้คำว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา” นักวิชาการกลุ่มนี้นิยมใช้ สองคำพร้อม ๆ กัน โดยเห็นว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้แก่พนักงาน ในองค์การ

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการพัฒนา อาจจำแนกได้ดังนี้

1) ด้านบุคคล การพัฒนามักทำกับบุคลากรระดับบริหาร ส่วนการ ฝึกอบรมมักทำกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ

2) ด้านขอบเขตการเรียนรู้ การพัฒนามีขอบเขตเนื้อหาสาระที่ กว้างขวาง เช่น การพัฒนาความสามารถเชิงมนทัศน์ ส่วนการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้ เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การซ่อมแซมอุปกรณ์ เป็นต้น

3) ด้านระยะเวลาดำเนินการ การพัฒนาใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่า การฝึกอบรม เพราะในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ใช้เวลากว่าการฝึก ให้ปฏิบัติการ

4) ด้านระยะเวลาในการทำงาน การพัฒนา มุ่งตอบสนองการทำงาน
ในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมมุ่งตอบสนองการทำงานในปัจจุบัน

วารุณี จิรัญเวทย์ (2555, หน้า 9) เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการ
บริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันทนา เนาว์วัน (2557, หน้า 75) ได้สรุปว่า แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ
นั้น แบ่งได้ 3 ด้าน คือ

1) การพัฒนาผู้นำด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง การรับรู้หรือการ
รู้จัก (Awareness) เป็นการหยั่งลึกหรือการเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ
เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเอง (Self – Awareness) ถือเป็นกล
ไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเอง (Self – Development) ให้มีประสิทธิภาพ
ซึ่งจะต้องมีการป้อน กลับด้วยตนเอง

2) การพัฒนาผู้นำด้วยการสร้างวินัยให้ตนเอง (Self – Discipline) เป็น
การปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งในการพัฒนาผู้นำ ซึ่งจำเป็นจะต้อง
พิจารณาการสร้างวินัยให้ตนเองด้วย

3) การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ประสบการณ์และการให้การแนะนำ
จากผู้ที่มีความรู้สีกว่า การพัฒนาผู้นำมักเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง
นอกจากกระบวนการความเข้าใจ และการรับรู้กิจกรรม ซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัว
สำหรับบทบาทภาวะผู้นำ

ธัชชัย จันทร์สารห์ (2560, หน้า 188) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 รูปแบบ
ได้แก่ 1) รูปแบบการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือน 2) รูปแบบการ
ประชุมสัมมนา 3) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) รูปแบบการศึกษาดูงาน 5) รูปแบบ
การศึกษาผ่านระบบออนไลน์ และ 6) รูปแบบการศึกษาด้วยตนเองหรือตามอัธยาศัย

ฐปนีย์ นารี (2561, หน้า 67) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น บุคคล
สามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้ ผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็กและ
บางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญ คือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนา

ความสามารถที่สำคัญ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของผู้นำได้ ผู้นำจะต้องสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตนเองและการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะสร้างผลงานได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

McCaughey (1998, pp. 4–8) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น 2) การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Jennings, & Wargnier (2015, pp. 15–16) ได้เสนอให้ใช้แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ประกอบไปด้วย การจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้คือ

1) 70 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริงการเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากการทำงาน” โดยอาจเป็นการทำงานประจำ (Routine) หรืองานโครงการ (Project) ภายในหน่วยงานหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ งานมอบหมายท้าทาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง และใช้แนวทางการพัฒนา 70 เปอร์เซ็นต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การบริหารโครงการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ใหม่ ๆ กับสถานการณ์จริง เป็นต้น

2) 20 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่นเป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยบุคคลอื่น การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากผู้อื่น” ด้วยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือจากเครือข่าย และใช้แนวทางการพัฒนา 20 เปอร์เซ็นต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลอื่น เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างานการได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

3) 10 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการการเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากห้องเรียน” ไม่ว่าจะในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการสัมมนา และใช้แนว

ทางการพัฒนา 10 เปอร์เซนต์นี้เป็นการเรียนรู้โดยกระบวนการที่กำหนด เช่น การเข้า
ฝึกอบรบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เป็นต้น

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย
สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือ
ทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อ
นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่
เพิ่มขึ้น

4.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ลลิตา ซาเรืองเดช (2555, หน้า 8) ได้สรุป วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้
7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม 2) อบรมและออกแบบแผนงาน/
โครงการเพื่อลงสู่การพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การใช้คู่มือการพัฒนา 4) การ
ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ศึกษาดูงานโรงเรียน
ต้นแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี 6) ศึกษาด้วย
ตนเอง และ 7) พัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาของตนเอง

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา
4) การใช้ชุดการพัฒนา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้
และ 7) การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

รัตติกรณ จงวิศาล (2556, หน้า 51-52) ได้กล่าวถึงวิธีการต่าง ๆ สำหรับ
การฝึกอบรบภาวะผู้นำเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้แก่ ผู้รับการ
อบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่กำหนด ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการ
อบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย กระตือรือร้น และช่วยให้ผู้รับ
การอบรมได้รับประสบการณ์จริงหรือได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ
ความต้องการและช่วยให้การฝึกอบรบบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด ดังนั้นในการสร้างหรือจัด
โปรแกรมการฝึกอบรบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จึงควรมีการเลือกใช้หลายเทคนิควิธี

ประกอบกันหรือมีการบูรณาการเทคนิควิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ในที่นี้จะสรุปเทคนิคการฝึกอบรมทั่วไปที่มีการใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข้อเท็จจริงและแนวทาง การปฏิบัติต่าง ๆ โดยวิทยากร เป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม มีข้อดีคือ สามารถถ่ายทอดสาระข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับการอบรมจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร

2. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ จำนวน ตั้งแต่ 4-6 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง มีข้อดี คือ เป็นวิธีการที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจะไปสู่การได้ข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรม ได้แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรี และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัดและการวิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินคุณค่าใด ๆ เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลาย และมีปริมาณมากที่สุด ข้อดี เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการระดมความคิดเห็น หรือหาหนทางในการแก้ไขปัญหา โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่าง เท่าเทียมกัน และเป็นการฝึกให้ผู้รับการอบรมรู้จักการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการตัดสินหรือวิพากษ์วิจารณ์

4. กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการกำหนดหรือการบรรยายถึงสถานการณ์ในรูปของงานเขียน การบันทึกเสียงหรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาอภิปราย ภายใต้การแนะนำของผู้ให้การอบรม โดยสนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สอนทักษะการวิเคราะห์ปัญหา แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาสาระของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงานจริงอย่างไร มีข้อดีคือผู้รับการอบรมได้มีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมซึ่งกำหนดให้ ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้หรือให้สร้างขึ้น จากนั้นมีการอภิปรายและการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร โดยสนับสนุนให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นในการจัดการกับสถานการณ์จริง มีข้อดี คือ ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติจริง และทำให้ผู้รับการอบรมได้เห็นแนวทางการปฏิบัติและเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

6. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) เป็นกระบวนการที่ใช้กลุ่มในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกันหรือแก้ปัญหา เพื่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการกระทำหรือประสบการณ์ผู้รับการอบรมจะเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง ผู้ให้การอบรมจะพยายามให้ผู้รับการอบรมเกิดการรู้แจ้งเห็นจริง (Insight) หรือเกิดการคลี่คลายใจ (Inspiration) กิจกรรมจะมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการกระทำ ทำให้เกิดผลทางจิตใจ เช่น สร้างความรู้สึก ความสะเทือนใจ โดยการใช้วิธีวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เรียน ให้การติชม ให้ผู้รับการอบรมมีการสะท้อนกลับ (Reflection) และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. การฝึกปฏิบัติ (Exercise) เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติในตอนท้ายของการฝึกอบรม ภายใต้การดูแลของผู้ให้การฝึกอบรม ภายใต้การดูแลของผู้ให้การฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้เตรียมกิจกรรมหรือสิ่งที่จะทำให้ฝึกปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าหลังจากฝึกอบรมทางทฤษฎีมาแล้ว อาจมีการสาธิตหรือกระทำให้ดูก่อน และให้ผู้รับการอบรมทดลองทำตามมีข้อดี คือ ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ ก่อนที่จะนำทักษะไปใช้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นเทคนิคที่ จูงใจให้คนอยากเรียนรู้มากขึ้น

ตำรา มูลป้อม (2557, หน้า 21) วิธีการพัฒนา หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินการด้วยกรรมวิธีใด ๆ ตามกิจกรรมที่กำหนดเพื่อทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ตนเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพิ่มพูนสมรรถภาพ มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ซึ่ง ประกอบด้วย 4 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี

โดยใช้การบรรยายให้ทราบหลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายสรุปพร้อมกัน

2. การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาด เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็กดีเด่นด้าน วิชาการเป็นเวลา 1 วัน เพื่อศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานการณ์จริงเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง

3. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาด เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยตนเองตามกิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2 สัปดาห์

4. การฝึกประสบการณ์ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาด เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการฝึกปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีเป็นเวลา 4 สัปดาห์

วิหิตา สุขทั่วญาติ (2557, หน้า 152) ได้สรุปองค์ประกอบวิธีการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาต่อ 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนา 4) การศึกษาดูงาน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การจัดการความรู้ และ 7) การเป็นพี่เลี้ยง

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558, หน้า 91) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุป วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการ ดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการ เกิดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนด้วยเทคนิค วิธีการต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิก เปลี่ยนทัศนคติ เปลี่ยนแนวความคิดไปในทางที่ดีขึ้น

1. การศึกษาด้วยตัวเอง เช่น การฝึกวิธีการทำงาน การฝึกหัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การอ่าน การฝึกฝนตนเอง และจากการเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป
2. การศึกษาดูงาน เช่น ทัศนศึกษา การสาธิต การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกรณีศึกษา การฝึกสถานการณ์จำลอง การฝึกวิธีการทำงาน
3. การฝึกอบรม เช่น การสอนงาน การบรรยาย การอภิปรายปัญหา การประชุม การนำเสนอโดยวิทยากร ประชุมอภิปราย การปฐมนิเทศ การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
4. ศึกษากับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ เช่น ให้คำปรึกษา การฝึกสถานการณ์จำลอง การปฏิบัติตามตัวแบบ การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 55-56) ได้สรุปวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การอภิปราย 3) การระดมความคิด 4) การประชุมทางวิชาการ 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การสาธิต 7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 8) การศึกษาดูงาน และ 9) การฝึกอบรม

ประสิทธิ์ อุ่นหนองกุ้ง (2559, หน้า 127) ได้สรุปวิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้มีวิธีในการพัฒนา 4 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การสอนงาน และ 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161-162) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกปฏิบัติจริง และ 3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ฐปนีย์ นารี (2561, หน้า 13-14) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ครูให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอน และการประพฤติตน ประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงาน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การฝึกฝน/ศึกษาด้วยตนเอง

1. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เข้ารับการพัฒนาไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไรให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน
- 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่ให้มีสิ่งรบกวน
- 4) ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- 5) จัดบันทึกการประชุมให้ครบถ้วน และ
- 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

3. การฝึกฝน/ศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เข้ารับการพัฒนาจะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 110-112) การพัฒนาภาวะผู้นำผู้วิจัยได้ประยุกต์เอาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวไปเป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) 2) การอบรมปฏิบัติการ (Workshop) 3) การระดมสมอง (Brainstorming) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และ 5) การสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation)

สิริกร ไชยราช (2562, หน้า 14-15) ได้สรุป วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการอบรมโดยวิทยากรมาให้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ร่วมกัน เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

2. การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยการเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบที่ตรงกับประเด็นความต้องการ ทำให้เห็นสภาพความเป็นจริงได้รับรู้ด้วยประสาทสัมผัส ได้แก่ การดู การฟัง การสอบถาม และการสัมภาษณ์การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

3. การฝึกปฏิบัติการ หมายถึง ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา โดยการเรียนรู้จากวิทยากร และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ นำกลับไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4. การติดตามและประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

ณัฐพล วรณศรี (2564, หน้า 183) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติการ และ 3) การติดตามและประเมินผล

McCaughey (1998, p. 16) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี คือ

1. การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn On The Job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ทำท้าทายมากเท่าใดย่อมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นในแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด การทำงานที่ท้าทายทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

2. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์กรที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาท (Role Model) ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี และเป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นแหล่งของ

ข้อมูล เป็นทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือผิดเป็นครู เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้กระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไปหรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งก็ได้

Ronald and Angela (2007, p. 175) ได้สรุปการมุ่งเน้นพัฒนาผู้นำโดยใช้รูปแบบการพัฒนา ดังนี้ 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมที่มงาน 6) การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุมของบุคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไปดูงาน 11) การอยู่ค่ายพักแรม 12) ประสบการณ์การทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การค้นคว้าวิจัย 15) การเขียน 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสบการณ์ 18) การเยี่ยมและการสาธิต และ 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

Le Duc Quang (2016, p. 129) สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 5 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกฝนด้วยตนเอง 2) การสร้างประสบการณ์ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม 4) การฝึกอบรม และ 5) การฝึกปฏิบัติจริง

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ประเด็น	นักวิชาการ															แหล่งอ้างอิง	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	สลิตา ซาเรียมเดช (2555)	ฐิติมา ไชยมหา (2556)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	ดำรง มูลป้อม (2557)	วิหิตา สุขทั่วยุติ (2557)	ชวนะ ทวีอุทิศ (2558)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	ประสิทธิ์ อุ่มหนองงูง (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	ฐปณีย์ นารี (2561)	อภิศญารัตน์ ประระาศรี (2561)	สิริกร ไชยราช (2562)	ณัฐพล วรรัตนศรี (2564)	McCauley (1998)	Ronald and Angela (2007)				
1. การฝึกฝนด้วยตนเอง -การเรียนรู้ด้วยตนเอง -การศึกษาด้วยตัวเอง	✓				✓	✓		✓	✓	✓					✓	8	50.00	✓	
2. การทำความเข้าใจกับตนเอง																1	6.25	-	
3. การสร้างประสบการณ์ -ประสบการณ์การทำงาน -การเรียนรู้จากการทำงาน -การแสวงหาประสบการณ์				✓										✓	✓	4	25.00	-	
4. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา				✓												1	6.25	-	

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
		ลลิตา ษาเรืองเดช (2555)	ฐิติมา ไชยมหา (2556)	รัตติกรณ จงวิศาล (2556)	คำาง มุสปอม (2557)	วิจิตา สุขทัญญูติ (2557)	ชวนะ ทวีพิฑิต (2558)	บุณรดา ทวงบุญศาลตร์ (2559)	ประสิทธิ์ อุณหองง (2559)	รัชฎการ อัครจันทน์ (2560)	สุนีย์ นารี (2561)	อภิศฎการศร์ ประราศร์ (2561)	สิริกร ไชยราช (2562)	ณัฐพล วรณศร์ (2564)	McCauley (1998)				Ronald and Angela (2007)
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม -การระดมความคิด -การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -การระดมสมอง -ศึกษากับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ -การเรียนรู้จากผู้อื่น		✓	✓			✓	✓				✓		✓		✓	✓	8	50.00	✓
6. การฝึกอบรม						✓										✓	2	12.50	-
7. การเรียนรู้จากความผิดพลาด													✓				1	6.25	-

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักริชาการ															แหล่งอ้างอิง	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	ลลิตา ชาเรืองเดช (2555)	ลลิตมา ไชยมหา (2556)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	คำรงค์ มูลป้อม (2557)	วิจิตา สุขท้วญาติ (2557)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2558)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	ประสิทธิ์ อุณหองงู (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	ฐปณีย์ นารี (2561)	อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561)	สิริกร ไชยราช (2562)	ณัฐพล วรณศรี (2564)	McCauley (1998)	Ronald and Angela (2007)				
8. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม													✓			1	6.25	-	
9. การฝึกปฏิบัติจริง -การรวมประชุมเชิงปฏิบัติการ -การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบเข้ม	✓		✓					✓	✓			✓	✓		✓	8	50.00	✓	
10. การสัมมนา					✓											1	6.25	-	
11. การประชุมเชิงปฏิบัติการ -การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓				✓		✓	✓		✓				✓		11	68.75	✓	
12. การศึกษาดูงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		9	56.25	✓	
13. การอภิปรายเป็นคณะ			✓				✓									2	12.50	-	

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ															ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
	แหล่งอ้างอิง																		
	ลลิตา ษาเรืองเดช (2555)	ฐิติมา ไชยมหา (2556)	รัตติกานันท์ จงวิฑิตล (2556)	คำาง มุลป้อม (2557)	วิฑิตา สุขท้วญญาดิ (2557)	ชวณะ ทวีฑิต (2558)	บุณรดา ทรวงบุญตาสตร (2559)	ประลิตพิฑ์ อุณหองง (2559)	รัชฎฎการ อัครจันทน์ (2560)	ฐุปนีย์ นารี (2561)	อภิตญฎการฑีฑ์ ประรราตรี (2561)	สิริกร ไชยรราช (2562)	ณัฐพล วรณนตรี (2564)	McCaugley (1998)	Ronald and Angela (2007)	Le Duc Quang (2016)			
14. การบรรยายเป็นคณะ			✓				✓										2	12.50	-
15. การติดตามและประเมินผล การพัฒนา -ติดตามพฤติกรรม		✓										✓	✓				3	18.75	-
16. การประชุมทางวิชาการ							✓										1	6.25	-
17. การเข้าเรียนและอบรม															✓		1	6.25	-
18. การเรียนเพิ่มเติมจาก สถาบันอื่น															✓		1	6.25	-
19. การประชุม															✓		1	6.25	-
20. การประชุมทีมงาน															✓		1	6.25	-

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักริชาการ														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเกต	
	ลลิตดา ซาเรืองเดช (2555)	ลลิตดา ไชยมงหา (2556)	รัตติกรณ จงวิศาล (2556)	ดำรง มูลปอ้ม (2557)	วิจิตา สุขท้วญชาติ (2557)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2558)	บุณรดา ทรงบุญตาสดร์ (2559)	ประสิทธิ์ อุณหองง (2559)	รัชฎากร อัครจันทน์ (2560)	ฐปนีย์ นารี (2561)	อภิศฎฎารัตน์ ประระราตรี (2561)	สิริกัร ไชยราช (2562)	ณัฐพล วรรัตนตรี (2564)	McCauley (1998)				Ronald and Angela (2007)
21. การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ														✓		1	6.25	-
22. การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือ														✓		1	6.25	-
23. การประชุมของบุคลากร														✓		1	6.25	-
24. การสอนงาน							✓									1	6.25	-
25. กิจกรรมภาคสนาม														✓		1	6.25	-
26. การอยู่ค่ายพักแรม														✓		1	6.25	-
27. การทำงานแบบมืออาชีพ														✓		1	6.25	-
28. การเยี่ยมและการสาธิต						✓								✓		1	6.25	-

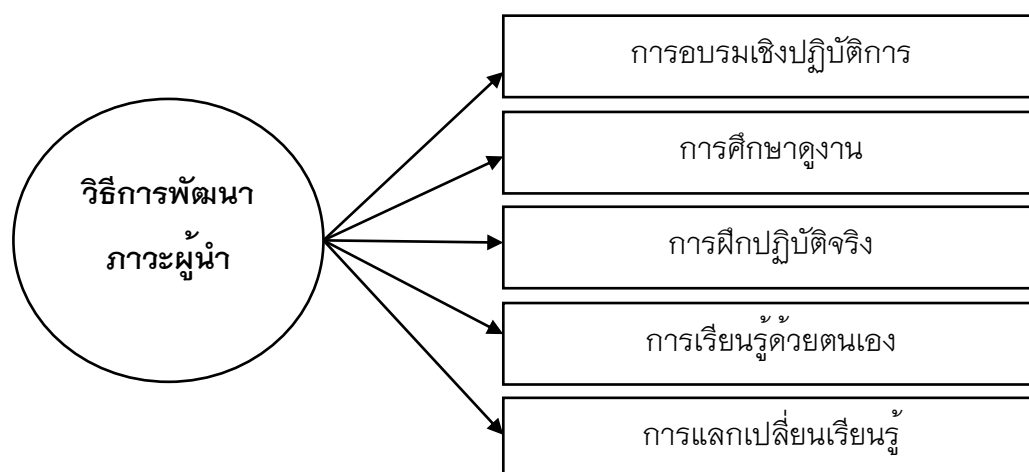
ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง														ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
		ลลิตา ษาเรืองเดช (2555)	สุติมา ไชยมหา (2556)	รัตติกรณ จงวิศาล (2556)	คำาง มูลป้อม (2557)	วิจิตา สุขทัญญาติ (2557)	ชวนะ ทวีอุทิศ (2558)	บุณรดา ทรงบุญศาลตร์ (2559)	ประสิทธิ์ อุณหองง (2559)	รัชฎากร อัครจันทน์ (2560)	สุปนิย์ นารี (2561)	อภิศัญญรัตน์ ประระราศรี (2561)	สิริกร ไชยราช (2562)	ณัฐพล วรณศรี (2564)	McCauley (1998)				Ronald and Angela (2007)
29. การทำงานในองค์กรและชุมชน															✓		1	6.25	-
30. การแสดงบทบาทสมมุติ			✓				✓										2	12.50	-
31. กรณีศึกษา			✓														1	6.25	-
32. การใช้ชุดการพัฒนา		✓															1	6.25	-
33. การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้		✓															1	6.25	-
34. การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้		✓															1	6.25	-
35. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์			✓														1	6.25	-

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ																ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	แหล่งอ้างอิง																		
	ลลิตา ษาเรืองเดช (2555)	ฐิติมา ไชยมหา (2556)	รัตติกานันท์ จงวิฑิตล (2556)	คำาง มุลป้อม (2557)	วิฑิตา สุขท้วญภูติ (2557)	ชวณะ ทวีฑิต (2558)	นุณรดา ทรวงปญฑาสตร (2559)	ประลิตพิฑ์ อุณหองง (2559)	รัชฎฎการ อัครจันฑน (2560)	ฐปนีย นารี (2561)	อภิตญฎการฑีฑ์ ประรราตรี (2561)	สิริกร ไชยรราช (2562)	ณัฐพล วรณนตรี (2564)	McCaughey (1998)	Ronald and Angela (2007)	Le Duc Quang (2016)			
36. การจัดการความรู้					✓												1	6.25	-
37. การเป็นพี่เลี้ยง					✓												1	6.25	-
38. การศึกษาต่อ					✓												1	6.25	-
39. การสรุปองค์ความรู้											✓						1	6.25	-
40. อบรมและออกแบบแผนงาน/ โครงการเพื่อลงสู่การพัฒนา	✓																1	6.25	-
41. การใช้คู่มือการพัฒนา	✓																1	6.25	-
42. พัฒนานวัตกรรมใน สถานศึกษาของตนเอง	✓																1	6.25	-
รวม	9	7	7	4	7	4	9	3	3	3	3	3	3	4	16	5			

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้จำนวน 5 วิธี โดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังแผนภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

จากภาพประกอบ 9 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 5 วิธี โดยแต่ละวิธีการพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปความหมาย รายละเอียดดังนี้

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 21) ได้สรุปความหมาย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดย ใช้การบรรยายให้ทราบหลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผัง ความคิด การวิเคราะห์กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายสรุปพร้อมกัน

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีการกำหนดระยะเวลาชัดเจน แล้วนำไปปฏิบัติที่ได้ผล

สมบูรณ์ ศิริสรรพหิรัญ (2547, หน้า 136-140 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 51) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เน้นการร่วมประสบการณ์นำไปปฏิบัติมากกว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือบรรยาย

อนุสรฯ พิพิทภักดิ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถ จนเกิดเป็นทักษะเพื่อพัฒนาสมรรถภาพหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติจริงที่มีประสิทธิผล และมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่หลากหลายวิธี เช่น วิธีการบรรยาย อภิปราย การระดมสมอง และการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกกลุ่ม

เจษฎา บุญมาโฮม (2565, หน้า 167) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้ของครูวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และได้สรุปความหมาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ชุดเอกสารฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้สำหรับครูวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครปฐมสุพรรณบุรีราชบุรี และกาญจนบุรีประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์โครงสร้างของเนื้อหาและเวลา กิจกรรม สื่ออุปกรณ์ฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และการประเมินหน่วยการเรียนรู้ โดยรูปแบบการดำเนินงานการจัดกิจกรรมมีลักษณะการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น

วรจิตร พรหมเกต (2565, หน้า 108) ได้สรุปความหมายของ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติงานจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2) เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยน ให้ได้แนวทางการปฏิบัติแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดประสบการณ์

สรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดยใช้การบรรยายให้ทราบ หลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์ กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายสรุปร่วมกัน

2. การศึกษาดูงาน

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาเรื่องที่ต้องการจากหน่วยงานอื่นที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการ โดยผู้ศึกษาดูงานสามารถพบเห็นสภาพจริงผ่านประสาทสัมผัส โดยสามารถสอบถาม สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรม

สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ (2547, หน้า 136-140 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะศึกษา/ศึกษาดูงาน (Field Trip2Field Study) เป็นการศึกษาดูงาน ณ สถานที่อื่นนอกเหนือการสอนปกติ เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติจริง แล้วกลับมาออกข้อสังเกต เขียนรายงานหรือจัดให้มีการอภิปรายสรุปผลเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

ฐปณีย์ นารี (2561, หน้า 13-14) ได้สรุปความหมาย การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เข้ารับการพัฒนาไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เข้ารับพัฒนามีโอกาสเผชิญกับ บุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

วราจิตร พรหมเกต (2565, หน้า 108) ได้สรุปความหมายของ การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครู ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ ให้กับครูผู้สอน การไปศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานหรือสถานศึกษา ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษา คือ ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สถานศึกษาที่ไปศึกษาดูงานเป็นสถานศึกษาที่นำร่องการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งสามารถพบเห็นสภาพจริงและมีโอกาสได้พูดคุย ฟังบรรยาย การสัมภาษณ์ การสนทนา ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สภาพ ปัญหาที่พบ แนวทางการแก้ปัญหา เป็นกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตีเด่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นเวลา 1 วัน เพื่อศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง

3. การฝึกปฏิบัติจริง

จำนง ศรีมังกร (2555, หน้า 247-249) ได้สรุปความหมาย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยใช้กระบวนการรวมกลุ่มที่มีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนปฏิบัติการร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีการประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อติดตามผลการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ถือว่าเป็นลักษณะของการเรียนรู้จากการทำจริงในสถานที่ทำงาน

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง หลังการเรียนรู้ทางทฤษฎีผ่านการบรรยายเป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 162) ได้สรุปความหมายการฝึกปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนายึดเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

อนุสรรา พิพิทธภักดิ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การทำหรือการดำเนินการตามแบบแผนที่กำหนด เป็นการฝึกปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ จนเกิดความชำนาญและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

วราจิตร พรหมเกตู (2565, หน้า 108) ได้สรุปความหมายของ การปฏิบัติจริง/ทดลองใช้ หมายถึง เป็นวิธีการพัฒนาครูที่มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

Dessler (1991, pp. 254–275) ได้ให้ความหมาย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือการทดลองเรียนงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับอนุญาตให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาขององค์การอย่างเต็มที่เต็มเวลา เป็นการมอบหมายให้ทำงานแทนหัวหน้าชั่วคราวโดยเสมือนว่าหัวหน้าไม่อยู่นั่นเอง ซึ่งทำได้หลายวิธี คือ หัวหน้าอาจเลือกคนใดคนหนึ่งให้มาเป็นผู้ทดลองงาน โดยสอนให้รู้วิธีและปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือหัวหน้าอาจลาหยุดงานชั่วคราวเพื่อพักผ่อนหรือไปตรวจงานแล้วเลือกผู้ใต้บังคับบัญชามาทำการแทน หรือแต่งตั้งให้ลูกน้องคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ผู้ช่วยโดยมอบหมายให้ช่วยทำงานหลายอย่าง ซึ่งอาจมอบงานให้ทำเป็นอย่าง ๆ ไป การทดลองการปฏิบัติงานเป็นหลักการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็วซึ่งเป็นวิธีเรียนด้วยการกระทำ เป็นการกระตุ้นจิตใจและช่วยลดภาระงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นหลักประกันว่าการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสม เพราะถ้าผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ดีก็จะไม่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน

สรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2 สัปดาห์

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกฝนด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาด้วยตนเอง เรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย จากบทเรียนสำเร็จรูป และเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161) ได้สรุปความหมาย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสำคัญมากที่สุดดังตารางที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ และเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตัวบุคคลากร เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคคลากรมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องโดยไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

Truelove (1992, pp. 168–169) ได้เสนอแนวความคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (solo learning) ได้แก่ 1.1 การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (assignment) 1.2 การใช้บทเรียนโปรแกรม (programmed Jeering) 1.3 การทำโครงการเดี่ยว (project – individual)

1.4 การปฏิบัติซ้ำ (action maze) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (computer – based training) การใช้วิดีโอแบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive video) และสถานการณ์จำลอง (simulation)

Dubrin (2010, pp. 388–389) นำเสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้ด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development Through Self-awareness) การรับรู้หรือการรู้จักเป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญ ที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล ซึ่งจะต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง โดยมี 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้แบบวงจรเดียว (Single Loop Learning) และการเรียนรู้แบบวงจรรคู่ (Double-Loop Learning)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จำนง ศรีมังกร (2555, หน้า 247–249) ได้สรุปความหมาย การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยกลุ่ม มีการนำเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรีหลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวความคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

อนุสรรา พิพิทธภักดิ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวม

พลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) และ 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

Le Duc Quang (2016, pp. 129) ได้สรุปความหมาย การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกลุ่ม หมายถึง การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกันโดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผนการคิดและเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกัน โดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม ร่วมกันคิดวางแผน และฝึกการตัดสินใจร่วมกัน ในระดับกลุ่ม

4.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

กัญญามน อินทวง (2556, หน้า 12) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคณะวิชา ดังนี้

1. การประเมินภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา ได้แก่ 1) คุณลักษณะ
- 2) ความสามารถ และ 3) พฤติกรรม
2. การเตรียมการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ประชุมชี้แจง
- 2) จัดทำเอกสาร และ 3) ทำคู่มือการทดลอง
3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) ศึกษาเนื้อหา สาระของเอกสาร 2) ประเมินตนเองภายหลังศึกษาเนื้อหา และ 3) ดำเนินการจัดกิจกรรม ตามกิจกรรมที่กำหนด
4. การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่
- 1) การประเมินภาพรวม และ 2) การประเมินความก้าวหน้าระหว่างการทำกิจกรรม

วิหิตา สุขทั่วญาติ (2557, หน้า 174) สรุปผลการวิจัยว่ากระบวนการ พัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 4) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง

อานู ช้างกลาง (2557, หน้า 230) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดี ศรีตำบล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา

ลืออชัย ชูนาคา (2558, หน้า 110) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวฒนากุล (2559, หน้า 44) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การเลือกแนวทางในการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

พัชรา วาณิชวคิน (2560, หน้า 105) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่ดัดแปลงใหม่ เพื่อความทันสมัย เข้าใจง่ายประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2. คัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา

3. กำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง

4. ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา

5. ระบุช่องว่างของสมรรถนะ

6. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ

7. ใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย

8. ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา

9. เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาเพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป

10. ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา

สุทธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเนื่องจากทุกองค์กรย่อมมีทรัพยากรจำกัดในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินทุกกิจกรรมได้พร้อม ๆ กัน ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องกำหนดความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ กล่าวคือ สามารถเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรก่อนเสมอ

2. เมื่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการดำเนินการอย่างเร่งด่วนได้แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

3. การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวไปปฏิบัติจริง

4. การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ขั้นที่ 3) ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ และการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการประเมินความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ขั้นที่ 1) ต่อไปในอนาคต

กฤติมา มะโนพรหม (2563, หน้า 160) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ PIER ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning: P) (1) ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองก่อนการพัฒนา (2) วางแผนเลือกกิจกรรมที่จะนำมาพัฒนาพฤติกรรมของตนเอง และ (3) ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนา

2. การนำไปปฏิบัติ (Implement : I) โดยใช้วิธีการพัฒนา 5 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง การปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง กรณีศึกษา การสอนงาน และการฝึกอบรม และมีกิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรม ได้แก่ การเจริญสติ การฝึกสมาธิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

3. การประเมินผล (Evaluation: E) ติดตาม ตรวจสอบผลการพัฒนาโดยผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารด้วยกันเองประเมินตนเอง ครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน

4. การสะท้อนผล (Reflection : R) เป็นสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุง วางแผนพัฒนาในระยะต่อไป ซึ่งการสะท้อนผลสามารถทำได้หลากหลาย เช่น ผู้บริหารสะท้อนผลการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการเขียนบันทึก ทบทวนเหตุการณ์ที่ทำการพัฒนาเกิดขึ้น สะท้อนผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน หรือการทำ PLC ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนสอดคล้องกับขวัญตา

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 80) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงขั้นตอนการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

Dessler (2004, pp. 134–135) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การกำหนดทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงานมีผลผลิตสูง 2) การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ทักษะคิด และแรงจูงใจในส่วนที่บุคลากรควรที่จำเป็นต้องมี และ 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนา

2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา เป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนา เนื้อหาสาระของการพัฒนา และกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสมก่อนที่จะมีการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นหลักการ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

5. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ รวมถึงการติดตามผล เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมว่าพัฒนาได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับ การพัฒนาการเรียนรู้/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอน การพัฒนาให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความ จำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา 3) การประเมินผลก่อน การดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม และ การพัฒนา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง ด้านพฤติกรรมและมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง										ความรู้	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
		กัญญาภรณ์ อินทรวง (2556)	วิหิตา สุขทวีญติ (2557)	อาณัฐ ช่างกลาง (2557)	สือชัย ชูมงคล (2558)	พรพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559)	พัชรา วาณิชวดีน (2560)	สุธินี ฤกษ์ข้า (2560)	กตติมา มะโนพรม (2563)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564)	Dessler (2004)			
1	การประเมินภาวะผู้นำก่อนการพัฒนา -การประเมินความต้องการการพัฒนา -วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา -การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการก่อนการพัฒนา -การกำหนดความต้องการพัฒนา	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80	✓
2	การเตรียมการพัฒนาภาวะผู้นำ -การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ -การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การวางแผนการพัฒนา -การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓		✓		✓		✓		10	100	✓

ตาราง 9 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง										ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์	
		กาญจนาภรณ์ อินทรวง (2556)	วิหิตา สุขทวีญาติ (2557)	อานันท์ ช่างกลาง (2557)	สิริอภัย ชูขนาด (2558)	พรพิพัฒน์ ตั้งจิตร์วัฒนากุล (2559)	พัชรา วาณิศวดี (2560)	สุธินี ฤกษ์ขำ (2560)	กฤติมา มะโนพรม (2563)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์ (2564)	Dessler (2004)				
	<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ -กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการดำเนินการ -การออกแบบหลักสูตรและการพัฒนา 						✓		✓			✓			
3	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ -ใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลาย -การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวไปปฏิบัติจริง -การนำไปปฏิบัติ 	✓	✓		✓			✓			✓	✓	10	100	✓
4	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การประเมินผลการพัฒนา -การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 	✓									✓		10	100	✓

ตาราง 9 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง												
		กัญญาเมธ อินทวง (2556)	วิจิตา สุขทวีญาติ (2557)	อานัฐางกลาง (2557)	ลือชัย ชูเนาคา (2558)	พรพิพัฒน์ ตั้งจิตร์วัฒนกุล (2559)	พัชรา วาณิชวดีน (2560)	สุธินี ฤกษ์ข้า (2560)	กฤติมา มะโนพรหม (2563)	ศิริพงษ์ กลิ่นโพธิ์ (2564)	Dessler (2004)	ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	<ul style="list-style-type: none"> -การกำกับ ติดตาม และประเมินผล -การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ -ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงหลังการพัฒนา -การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 				✓					✓				
5	<ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ -การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง -เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาเพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป 		✓				✓		✓		5	50	✓	

ตาราง 9 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง										ความถี่	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์		
		กัญญาเมธ อินทวง (2556)	กวีตดา สุขทั่วญาติ (2557)	อานันท์ ช่างกลาง (2557)	ลือชัย ชูเนาคา (2558)	พรพิพัฒน์ ตังจิตร์วัฒนกุล (2559)	พัชรา วาณิชชวดีน (2560)	สุธินี ฤกษ์ช้ำ (2560)	กฤติมา มะโนพรม (2563)	ศิริพงษ์ กลิ่นโพธิ์ (2564)	Dessler (2004)					
	-การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา -การสะท้อนผล				✓											
6	การเลือกแนวทางในการพัฒนา					✓						1	10	-		
7	คัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา						✓					1	10	-		
8	กำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง						✓					1		-		
9	ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริงก่อนเข้ารับการพัฒนา -การประเมินผลก่อนการดำเนินการ						✓					2	20	-		
10	ระบุของวางของสมรรถนะ						✓					1	10	-		
11	ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา						✓					1	10	-		
รวม		4	4	4	5	5	10	4	4	5	5		-	-		

จากตาราง 9 ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำ การเรียนรู้ 2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ และ 5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

5. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

5.1. ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

สายทิพย์ ยะฟู (2556, หน้า 84) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองของจริงหรืออาจเป็นทฤษฎีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอด แนวความคิด ความเข้าใจตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏเป็นรูปธรรม เช่น ภาพวาดภาพเหมือน แผนผัง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ปิยะนารถ สิงห์ชู (2558, ออนไลน์) ได้สรุปการให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ 1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และเป็นแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของช่วงชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือการเป็นเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เข้าใจถึงข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ 3) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดขึ้นได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่อยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ องค์การในอุดมคติ เป็นต้น 4) รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบถึงความถูกต้องแม่นยำและความน่าเชื่อถือแล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้

รัตน์ บัณฑิต (2558, หน้า 124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่ เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบใน ความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อ สวนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการเสนอรูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 81) ได้สรุปความหมายของ รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

Daft (1994, p. 20) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อหรือ เลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์ หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็น ระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น หากรูปแบบนั้นอยู่ในรูป ข้อเสนอ (Proposition) ก็จะมี ความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎีสำหรับความแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีกับรูปแบบอาจจะกล่าวได้ว่าทฤษฎี คือรูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้ว

Steiner (2001, p. 25) กล่าวว่า รูปแบบเป็นตัวแทนอย่างง่าย ๆ ที่ใช้เป็น เครื่องมืออธิบายปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ ขององค์การ ซึ่งมีความหมายที่แตกต่าง จากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช้ข้อเท็จจริงที่ได้พิจารณาแล้ว และได้จำแนกความหมาย ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ ได้แก่ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น การสร้างแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกประการ 2) รูปแบบเชิงแนวคิด ได้แก่ รูปแบบ เชิงความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ ตัวแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจาก ทฤษฎีที่มีอยู่แล้วรูปแบบเชิงความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ ตัวแบบที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือ อธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ และได้กล่าวว่ารูปแบบที่มีประโยชน์ และใน ขอบข่ายการวิจัย มีคุณลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิด ภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้ 2) โครงสร้างรูปแบบ ควรจะแสดงถึง

บางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องศึกษา รูปแบบนี้สามารถใช้ได้ทั้งเชิงทำนายและอธิบาย 3) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาคำความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์และการถดถอยน่าจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบเพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา

Carter V. Good (2005, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ เอาไว้ 4 ความหมายคือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Good (2005, p. 117) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 2) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Ardictionary (2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้ การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและทักษะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือแบบอย่างที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร ต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

5.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภทมีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

นปตล นพเคราะห์ (2555, หน้า 97) กล่าวว่า รูปแบบสามารถแบ่งตามลักษณะเด่นที่สำคัญได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่นิยมใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) นิยมใช้ทางการศึกษา 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เดิมใช้ทางการวัดผลการศึกษาปัจจุบันเริ่มนิยมนำไปใช้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น และ 4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ตรรกะของเหตุ (Cause) และผล (Effect) มาอธิบายองค์ประกอบภายในนิยมใช้ได้หลายสาขา ซึ่งแบ่งเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ 2 ประเภท คือ รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model)

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 136) กล่าวว่า รูปแบบมีหลายประเภท ซึ่งในแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

สมาน แก้วคำไสย์ (2559, หน้า 60) กล่าวว่า รูปแบบที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ เมื่อรวมแล้วจะมีรูปแบบหลัก ๆ อยู่ คือ รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเทียบเคียง รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบปกติ รูปแบบแบบประชาธิปไตย รูปแบบทางการเมือง รูปแบบจิตวิสัย และรูปแบบคลุมเครือ

Smith and others (1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

- 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็นรูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้าและรูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองเครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก
- 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Tosi and Carrol (1982, p. 163) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น

- 1) รูปแบบอย่างง่าย ๆ
- 2) รูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ
- 3) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) และ
- 4) รูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model)

Bush (1986, p. 19) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

- 1) รูปแบบปกติ (Formal Model)
- 2) รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic Model)
- 3) รูปแบบทางการเมือง (Political Model)
- 4) รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model) และ
- 5) รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model)

Keeves (1988, pp. 560–565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

- 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม
- 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้น ๆ
- 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และการบริหาร 4) รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ 5.1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ 5.2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Joyce and Weil (2000, p. 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ 1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด 3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและบุคคลต่อสังคม 4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้อรรถศาสตร์ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Steiner (2001, p. 25) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1. รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เป็นการสร้างแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกประการ

1.2. รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นการสร้างแบบจำลอง
เท่าของจริงขึ้นมาก่อนเพื่อออกแบบสำหรับเป็นต้นแบบผลิตสินค้าขึ้น ๆ

2. รูปแบบเชิงความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.1. รูปแบบเชิงความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model Of) คือ
รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้าง
ขึ้นจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2. รูปแบบเชิงความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model For)
คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจาก
ทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน
 เป็นต้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบ
เชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์
รูปแบบเชิงสัมพันธ์ รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบเชิงทฤษฎี เป็นต้น ผู้วิจัย
นำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสารบรรณในเชิงเหตุและผลและ
ผสมผสานกันระหว่างเชิงปฏิบัติและเชิงทฤษฎี เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่มี
ทิศทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5.3 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา
ไว้ ดังนี้

สมศรี สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 10) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบใน
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) การจัด
กลไกในการดำเนินการ 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

วีระยา อรรถวงษ์ (2558, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการ
บริหารงานวิชาการหรืองานอื่น ๆ ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ

สุรชัย ชอบชื่น (2558, หน้า 117) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) บทบาทที่
จำเป็นต้องการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนา 5) แผนการพัฒนา และ 6) กระบวนการพัฒนา

สัมฤทธิ์ ห้าวหาญ (2558, หน้า 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นตัวแทนในการจัดกระบวนการจัดประสบการณ์ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบงานและกลไกวิธีดำเนินงาน แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ

ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ต้องพัฒนา 4) ขั้นตอนการพัฒนา และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของการนำไปใช้

ลิตา พุตระกุล (2563, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สารเนื้อหา 4) เงื่อนไขของรูปแบบ และ 5) การประเมินรูปแบบ

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและการประเมินผล

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาที่ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ดังตาราง 10

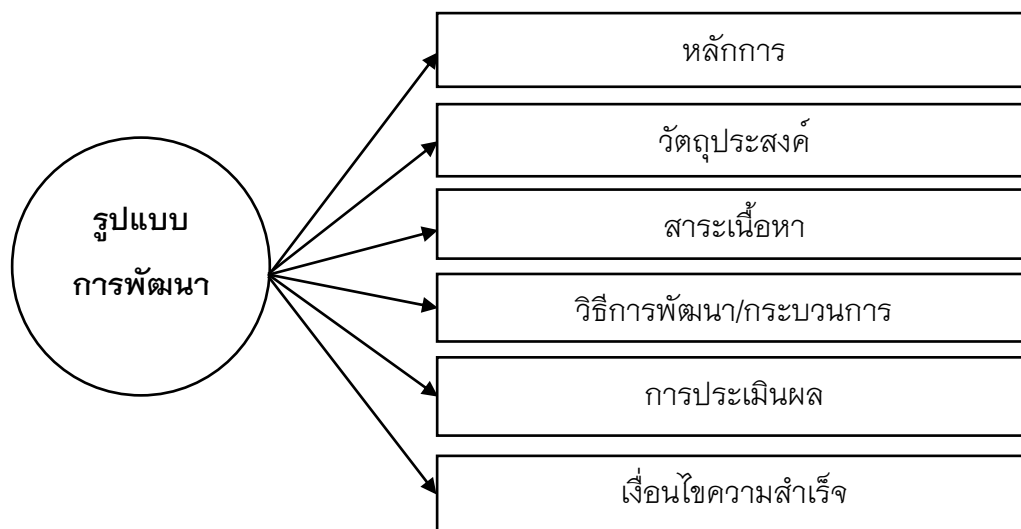
ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง								ความถี่	ร้อยละ	ผลการการสังเคราะห์
		สมัคร สุมมาตย์ (2557)	ปิระยา อรรถวงษ์ (2558)	สุรัชย์ ชอปปิ้น (2558)	สัมฤทธิ์ ทาทาญ (2558)	ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563)	ลิดา พุตระกูล (2563)	อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563)	ณัฐพล วรรณศรี (2564)			
1	หลักการ - แนวคิดและหลักการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
2	จุดมุ่งหมาย - วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100	✓
3	การจัดกลไกในการ ดำเนินการ	✓								1	12.5	-
4	วิธีดำเนินการ - วิธีดำเนินงานของ รูปแบบ - กระบวนการพัฒนา - วิธีการพัฒนา/ กระบวนการ	✓	✓	✓				✓	✓	5	62.5	✓
5	การประเมินผล - แนวทางการประเมิน รูปแบบ - การประเมินรูปแบบ - การวัดและประเมินผล	✓			✓	✓		✓	✓	5	62.5	✓
6	เงื่อนไขความสำเร็จ - เงื่อนไขของรูปแบบ	✓			✓	✓	✓			4	50	✓
7	ระบบงานและกลไกของ รูปแบบ		✓		✓					2	25	-

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็น	นักวิชาการ	แหล่งอ้างอิง							ความถี่	ร้อยละ	ผลการการสังเคราะห์	
		สมศรี สุมาตราดัย (2557)	ศิระยา อรรถคงษ์ (2558)	สุรัชย์ ขอบปิ่น (2558)	สัมฤทธิ์ ท้าวหาญ (2558)	ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563)	ลิตา พุตระกูล (2563)	อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563)				ณัฐพล วรรณศรี (2564)
8	บทบาทที่จำเป็นต่อการพัฒนา			✓					1	12.5	-	
9	วิธีการพัฒนา				✓				1	12.5	-	
10	แผนการพัฒนา				✓				1	12.5	-	
11	ขั้นตอนการพัฒนา					✓			1	12.5	-	
12	สาระเนื้อหา						✓	✓	✓	3	37.5	-
รวม		6	5	6	5	5	5	5	42			

จากตาราง 10 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา/กระบวนการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และจากการสรุปข้อคิดเห็นการวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ควรเพิ่มองค์ประกอบรูปแบบในด้านสาระเนื้อหา ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาความถี่ต่ำ ดังแผนภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โมเดลองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

จากภาพประกอบ 10 รูปแบบการพัฒนา มี 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สรุปความหมาย รายละเอียดดังนี้

1. หลักการ

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของ หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206–207) กล่าวว่า หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ประสิทธิ์ อุณหองกุง (2559, หน้า 14) กล่าวว่า หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยใช้กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกประสบการณ์โดยใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการมีส่วนร่วม อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการฝึกปฏิบัติจริงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ของรูปแบบ หมายถึง หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษา โดยยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัล และรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีการใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเองกระบวนการ ผูกอบรมแบบมีส่วนร่วม หลักการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 11) กล่าวว่า หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้น มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการ แบบมีส่วนร่วม

สมแพง อินอาน (2564, หน้า 15) กล่าวว่า หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ธนกร วัฒนवलสกุล (2565, หน้า 13) กล่าวว่า หลักการ เป็นส่วนที่ กล่าวถึงสาระสำคัญของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการอธิบายบทบาทของ ผู้สอนและผู้เรียนในการปฏิบัติตัวตามกระบวนการเรียนรู้ทั้งนอกห้องเรียนและในห้องเรียน การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมมือของนักศึกษา รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 12) กล่าวว่า หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วราจิตร พรหมเกตู (2565, หน้า 107) กล่าวว่า หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบด้วย 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู 2) ใช้ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ มุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ และ 3) ใช้กระบวนการและวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง/ การทดลองใช้

สรุปได้ว่า หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความต้องการของบุคคล

2. วัตถุประสงค์

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558, หน้า 14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206–207) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ และ 3) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิ์ อุณหองกุง (2559, หน้า 14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง ความคาดหวังหรือความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นกลุ่มทดลอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติ ตลอดจนเจตคติและเกิดความตระหนัก มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียน

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564, หน้า 14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อให้ครูผู้สอนใน

โรงเรียนประถมศึกษา นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 11) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนกร วัฒนนวลสกุล (2565, หน้า 13) กล่าวว่า วัตถุประสงค์เป็นส่วนที่กล่าวถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาหลังจากเรียนตามกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การกำกับตนเองในการเรียนและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 12) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของรูปแบบ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

3. สารระเนื้อหา

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206-207) กล่าวว่า เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาสาระในเอกสารประกอบการพัฒนาที่ครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครูและเอกสาร ประกอบการพัฒนาประกอบด้วยระยะเวลา วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

ชวนะ ทวีอุทิศ (2558, หน้า 14) กล่าวว่า เนื้อหา หมายถึง สาระที่เป็นองค์ความรู้ของการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564, หน้า 14-15) กล่าวว่า เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง เนื้อหาสาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ความรู้ความสามารถในการสอน 2) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจัดการเรียนการสอน และ 4) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล

ณัฐพล วรณศิริ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า เนื้อหา หมายถึง สาระที่เป็นองค์ความรู้ของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งได้จัดทำเป็นเอกสารประกอบการพัฒนาขึ้น

วรจิตร พรหมเกตู (2565, หน้า 107-108) กล่าวว่า เนื้อหาของรูปแบบ หมายถึง สาระที่เป็นองค์ความรู้ในเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2) การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) คุณลักษณะความเป็นครู และ 5) การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

สรุปได้ว่า สารระเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ

4. วิธีการพัฒนา/กระบวนการ

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206–207) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งการดำเนินงาน ออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา ดูงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดีเด่นเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนา ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้และการ ประชุมการสรุปผลการศึกษาดูงาน เพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียนที่ ปฏิบัติการสอนอยู่และวิเคราะห์แนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเอง

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการเป็นกิจกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 3 สัปดาห์สัปดาห์ละ 4 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 36 ชั่วโมง และระยะที่ 4 การติดตามและประเมินผล เป็นการ ติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โดยทำการประเมินหลังจากกลุ่ม ทดลองฝึกปฏิบัติการเสร็จ 1 สัปดาห์

ประสิทธิ์ อุณหองกุง (2559, หน้า 14) กล่าวว่า กระบวนการของรูปแบบ หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง จนกระทั่งมีภาวะผู้นำและใช้ภาวะ ผู้นำ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนการปฏิบัติการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ และการผลประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ระยะติดตามและประเมินผล ได้แก่ การติดตามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หลังจากการฝึกประสบการณ์จริง 1 สัปดาห์

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 9) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างเครื่องมือ ในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวทาง

ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงห์โต (2564, หน้า 15) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา จนมีและใช้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

โดย แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
ระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ระยะที่ 3 ติดตามและประเมินผล

ณัฐพล วรณศรี (2564, หน้า 11-12) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา
หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
ระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาดูงาน
โรงเรียน ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการ และระยะที่ 4
การติดตามและประเมินผล

สมแพง อินอาน (2564, หน้า 16) กล่าวว่า กระบวนการของรูปแบบ
หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ
การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิง
ปฏิบัติการแบบเข้ม การศึกษาดูงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น และการฝึกประสบการณ์
ในสถานการณ์จริง

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 12) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนา หมายถึง
เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วราจิตร์ พรหมเกตู (2565, หน้า 108) ได้สรุปความหมายของ วิธีการพัฒนา
หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะแบ่ง
เป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาดูงาน ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ
ระยะที่ 3 ฝึกปฏิบัติจริง/ทดลองใช้

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่ม
ความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอน
การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและ
ใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการ
พัฒนา โดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา
 - 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผล
- การฝึกอบรม และการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ

ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้างประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตามความคืบหน้าของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์

5. การประเมินผล

ศิริพร กุลसानต์ (2557, หน้า 206-207) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดผลเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการเรียนรู้ในกระบวนการพัฒนา และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

ประสิทธิ์ อุ๋นหนองกุ้ง (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การประเมิน ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยให้ผู้บริหารประเมินตนเอง ครั้งที่ 1 ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และครั้งที่ 2 หลังการฝึกปฏิบัติจริง 1 สัปดาห์

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง วิธีการวัดผลเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการพัฒนา และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

สมแพง อินอาน (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ โดยให้รองผู้อำนวยการที่เป็นกลุ่มทดลองได้กรอกแบบประเมินภาวะผู้นำโดยประเมินตนเอง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม) ครั้งที่ 2 ประเมินในระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น และครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง

ธนกร วัฒนนวลสกุล (2565, หน้า 15) การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่จะวัดและประเมินว่ารูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งการวัดจะมี 2 ครั้ง คือ วัดก่อนเรียนและวัดหลังเรียน แล้วนำคะแนนที่ได้ไปประเมินผลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

โดยพิจารณาจากคะแนนของ 1) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การกำกับตนเอง และ 4) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน

ไพวัณ วงพะจัน (2565, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การสังเกตและประเมินความคิดเห็นหลังจากการจัดกิจกรรมและรวบรวมเพื่อทำการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วรจิตร พรหมเกต (2565, หน้า 108) กล่าวว่า การกำกับติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการให้คำแนะนำและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลเต็มตามศักยภาพโดยแบบประเมินพฤติกรรมครูขณะทำการสอน

สุวิทย์ หอมสมบัติ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินประสิทธิภาพของงานที่กระทำไปแล้วว่าส่วนใดที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น การดำเนินงานขององค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด สื่อที่องค์การใช้ประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมทั่วถึงหรือไม่

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินในระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

6. เงื่อนไขความสำเร็จ

สมาน อัครภูมิ (2550, หน้า 55 อ้างถึงใน พัชริกา คำแสน, 2556, หน้า 34) กล่าวว่า ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

สมศรี สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 96) กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จรวมทั้งการได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

สุริรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 9) กล่าวว่า เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึง สิ่งที่ต้องคำนึงถึง และสิ่งที่ควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้การนำรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนในการบริหารจัดการการศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

5.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของรูปแบบที่ดีของรูปแบบไว้ ดังนี้

วิมล จันท์แก้ว (2555, หน้า 80-81) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ไว้ว่า 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ 2) รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์แต่เมื่อทดสอบรูปแบบแล้วปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน 4) รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ และ 5) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 189) ได้กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่อง que ศึกษาได้อย่างชัดเจน และ 4) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎี และหลักการพื้นฐาน

Keeves (1988 อ้างถึงใน พิสิฐ เทพไกรวัล, 2554, หน้า 21) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเชิงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่อง que ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้ว รูปแบบควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ในลักษณะใหม่

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษา ทำให้สรุปได้ว่าลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้นควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ เป็นเหตุผลของเรื่อง que ศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความสมเหตุสมผล และสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบขึ้นอยู่กับเกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ หรือโมเดลที่เลือกใช้ อาจพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หรือแนวคิดรูปแบบการประเมินกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการประเมิน มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนารูปแบบมีขั้นตอน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4-5) ได้สร้างตัวแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ 3 ระยะ คือ 1) ระยะการศึกษาในรูปแบบ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขั้นตอนศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและ 2) ระยะการร่างและสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนทำการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ขั้นตอนสร้างรูปแบบและทำการยืนยันรูปแบบ 3) ระยะการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ ขั้นตอนสรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

วิมล จันท์แก้ว (2555, หน้า 86) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หลังวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา
- 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

พระมหาสหัส คำคุ้ม (2556, หน้า 122) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล
- ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล
- ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไปซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 192-195) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) ขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมา ก่อน เป็นรูปแบบฉบับร่างหรือรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนด องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของ หน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีการศึกษา อาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษาแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.2.3 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี (Multiple Case Study) หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมา เป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.3 การพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมา จัดทำร่างรูปแบบ หรือที่เรียกว่ารูปแบบตามสมมติฐาน

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบของ

บุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพล หรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization)

ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะสูง

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน

โดยมีความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบ

โดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงรูปแบบต่อไป

Joyce and Weil (1986, p. 27) ได้เสนอการพัฒนารูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาได้ ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมา

พัฒนาเป็นรูปแบบ

2) นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบอื่นที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นซึ่งจะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการในการนำรูปแบบไปใช้

4) การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นตอนทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น

Willer (1986, p. 83) กล่าวถึงการพัฒนาารูปแบบว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การสร้างรูปแบบ 2) การสรรหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามี การดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

สรุปกำหนดขั้นตอนการวิจัยของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบการพัฒนา เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ ในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นร่างรูปแบบนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3) การทดลองใช้รูปแบบ เป็นการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4) การประเมินและปรับปรุงรูปแบบ เป็นการนำผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบ ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของรูปแบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม

5.6 รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Model)

ซัตติยา ดวงสำราญ (2552, หน้า 145-147) กล่าวว่า รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship Model) เป็นแนวคิดในการวิจัยโดยใช้วิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวคิดของ อีสเนอร์ (Eisner) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดนี้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างไปจากการประเมินอื่น ๆ โดยมีลักษณะ ดังนี้

1) เป็นรูปแบบที่มีได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบ อิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองของปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือ กระบวนการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมิน โดยผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่ง ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะ ผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมิน ด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้นำมาประยุกต์ใช้ กับการศึกษาระดับสูง ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นอย่างมาก

3) เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยเน้นความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีวิจรรณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์ พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวลและวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

การดำเนินการโดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่าเป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัย ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ วิธีนี้นิยมใช้ มากในระดับอุดมศึกษาและมีความน่าเชื่อถือได้ เพราะถือว่าเป็นการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดย กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้

การจัดระบบระเบียบปลงวงหน้า (advance organizers) วิธีนี้คือ “จุดการวิพากษ์วิจารณ์” ได้แก่ค่านิยมและมโนทัศน์ที่ได้จากประเพณีหรือพิธีการทำงานประจำ และจากทฤษฎีโดยตรงและ โดยยอมเกี่ยวกับธรรมชาติของมาตรฐานในการประเมินค่าและคุณภาพต่าง ๆ จุดการวิพากษ์วิจารณ์ เหล่านี้ สะสมอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งพื้นฐานการศึกษาและการฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ในลักษณะดังกล่าวนี้เอง ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ “เครื่องมือ” ในการวิจัยตามรูปแบบนั่นเอง การวิจัยแบบนี้ อาจใช้ “เทคนิคเดลฟาย” คือการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มหนึ่งและรายงานผลในลักษณะข้อมูลย้อนกลับและถามว่า จะเปลี่ยนแปลงความเห็นเดิมหรือไม่กลับมาหลาย ๆ ครั้งจนกว่าจะเกิดความเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกฉันท์ ในปัญหาการวิจัยที่สอบถามแล้วผู้วิจัยจึงจะรวบรวมข้อเสนอแนะ ข้อสรุป (ถ้ามี) และอาจเขียนรายงานด้วยก็ได้

สรุปว่าการตรวจสอบโดยใช้วิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแนวคิดของ ฮิสเนอร์ ในทาง การศึกษา เรียกว่า การวิพากษ์ทางการศึกษา ความเที่ยงตรงอยู่ที่ผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นผู้มี ประสบการณ์ ความชำนาญการตลอดจนเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม และ วิจารณ์ญาณที่ดี จะทำให้ รูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ โดยสรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การสร้างและพัฒนา รูปแบบ
3) การประเมินการตรวจสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเป็นรูปแบบฉบับ
สมบูรณ์ และได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หรือความ
นำ ประกอบด้วย 1 แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หลักการ
และ วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร วิธีการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 เงื่อนไข
ความสำเร็จ

5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

พันธิภา สร้างช่วง (2557, หน้า 13-14) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ
บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ
3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ ตามเกณฑ์ ดังนี้ = 19.88, $df = 1.42$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$, $CFI = 1.00$,
 $SRMR = 0.005$, $RMSEA = 0.017$ และ $CN = 2070.52$ 4. ความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม
และและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ และคณะ (2558, หน้า 75-76) ได้ศึกษารูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ

พันธกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามผลและ การประเมินผล 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการคิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และผู้บริหารสถานศึกษามีความคง สภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวม ความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับ มากที่สุด

ณัฐกิจ บัวชม (2558, หน้า 215-216) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล ภาพรวม พบว่า การเป็นผู้กล้าเสี่ยง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความ เชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ที่สุด (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล การกำหนดตัวบ่งชี้กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และเงื่อนไขความสำเร็จ (3) การประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม พิจารณาร่วม กันเห็นด้วยใน ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

ภัทรวรธรณ์ นิลแก้ววรวิษญ์ (2559, หน้า 18-19) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้าง เครือข่ายมี 6 ขั้นตอน คือ 1.1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 1.2) ขั้นประสานหน่วยงาน/ องค์กรเครือข่าย 1.3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 1.4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 1.5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ 1.6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง 2) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการภารกิจของเครือข่าย

2.2) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 2.3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 2.4) คุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย 2.5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล 3) ขอบเขตภารกิจงานด้านวิชาการมี 7 ภารกิจ คือ 3.1) การพัฒนาหลักสูตร 3.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3.3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 3.4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 3.5) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตาม 3.6) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 3.7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา 4) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญามล อินทวง และคณะ (2560, หน้า 114-115) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชนพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการในด้านการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญอยู่ในระดับมากการจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคคลด้วยขั้นตอนและวิธีการนำความรู้ไปใช้มีความสำคัญระดับมากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้แก่ การจัดกิจกรรมระหว่างการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การให้คำแนะนำโดยการสอนงานอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดลองได้ใช้วิธีการพัฒนาการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับประเภทของความรู้ ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงทั้ง 4 ชั้น พบว่า สามารถนำไปใช้และจัดกิจกรรมด้วยวิธีการตามหลักการเรียนรู้จากเอกสาร จากการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริง และจากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ พบว่ามาตรฐานความเป็นไปได้มีระดับมากที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนไปประยุกต์ใช้ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา และการพัฒนาพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการด้านการอบรมการเตรียมความพร้อมสู่การประกันคุณภาพทางการศึกษา มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สำหรับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านวิจัยมีความเป็นประโยชน์และมีความถูกต้องในระดับมากที่สุด

นันทวี พุ่มเกิด และคณะ (2561, หน้า 103-104) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางการศึกษา มีรูปแบบที่มีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด และมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมโรงเรียน ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด และด้านการมีศักยภาพขยายผลอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วยแนวคิด หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) เนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและกระบวนการบริหาร 3) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3. ผู้บริหารครูนักเรียนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

พระเอกชัย พิเลิศรัมย์ (2562, หน้า 474-476) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย (1) บริบท ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ตัวป้อน ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ 3) กระบวนการ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ (1) การให้องค์ความรู้ (2) การปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาในสภาพจริง และ (4) การประเมินผลการพัฒนาในสภาพจริง 4) ผลผลิต ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาดังกล่าวต้องทบทวนและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน โดย

ผู้บริหารประเมินตนเอง และประเมินโดยครู พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนและหลัง การประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปริญญามิตร สีนาลาด และคณะ (2562, หน้า 11-12) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า) องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการคุณภาพ 2) การพัฒนาหลักสูตร และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) การมีวิสัยทัศน์ และ 6) การมีความสัมพันธ์กับชุมชน 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) ผลที่ต้องการ 3) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและมีเจตคติต่อพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หลังการพัฒนาด้วยการใช้คู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าก่อนการพัฒนาตนเองและความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบพบว่ามีความคิดเห็นหลังการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกลำเอียงพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตาม วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิรนิจฉัยแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์

ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ ต้องการความลึกซึ้งและ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง 3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือ ในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดีมาตรฐาน และเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ และ 4. รูปแบบที่ยอมให้มีความ ยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บ รวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

Bardo, & Hartman (1982, pp. 70-71) กล่าวว่า รูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการ พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่าง ละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้แบบจำลองนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่ จะระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และแบบจำลองนั้น ๆ ควรมีส่วนประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้นว่าต้องการจะ อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Kouzes and Posner (1997, pp. 125-126) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้วันต่อวัน ปีต่อปี ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำต้องฝึกฝนให้เกิดคุณสมบัติ 5 ประการ กับตนเอง คือ 1) การท้าทายกระบวนการ (Challenging the process) ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ มีการทดลองบริหารความ เสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด 2) ดลบันดาลให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring A shared vision) ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคตสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ ค่านิยมความคาดหวัง ความสนใจ และความใฝ่ฝันของผู้ตาม 3) สนับสนุนให้เกิดการ ปฏิบัติ (Enabling others to act) ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ตามโดยรวมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตามส่งเสริมความร่วมมือมุ่งสู่เป้าหมาย และสร้างความ ไว้วางใจ 4) สร้างวิถีทางต้นแบบ (Modeling the way) ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ง่าย เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นผูกพันสร้างตัวอย่างสำหรับผู้ตามเพื่อให้เป็นแนวทางมุ่งสู่ ความสำเร็จ 5) ส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the heart) ระลึกไว้เสมอว่าผู้ตามแต่ละคน

นั้นมีความเสี่ยงสูงเพื่อความสำเร็จของทุกโครงการควรมีการฉลองเมื่องานประสบความสำเร็จ

Giber, Carter and Goldsmith (2000, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ บวรชัยเดช, 2560, หน้า 87) ได้เสนอรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนาของผู้บริหาร
- 2) กำหนดเป้าหมายและการวางแผนพัฒนา 3) กำหนดกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนพัฒนาภาวะผู้นำ 4) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) ดำเนินการตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ
- 6) การประเมินผลจากการพัฒนาโดยประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร

Yukl (2010, pp. 425–427) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลเพราะโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้และวิธีการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรมและมีขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการฝึกอบรมที่ชัดเจน ดังนี้ 1) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน (Clear Laming Objectives) 2) กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน (Clear Meaningful Content) 3) การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม (Appropriate Sequencing of Content) 4) การผสมผสานวิธีการฝึกอย่างเหมาะสม (Appropriate Mix of Training Methods) 5) โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Opportunity for Active Practice) 6) การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้องเวลา (Relevant Timely Feedback) 7) การเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Enhancement of Trainee Self-Confidence) 8) การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Appropriate Follow-up Activities)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ออกแบบการดำเนินการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. การวิจัยและพัฒนา (R&D)

ในปัจจุบันการวิจัยและพัฒนาซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Research and Development” หรือที่มักนิยมเรียกย่อ ๆ ว่า “R&D” มีความสำคัญอย่างมากต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นครั้งแรกในฐานะเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประกอบในการผลิตสิ่งใหม่ ๆ ต่อมาได้มีการนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ซึ่งถือว่ามีค่าสำคัญมากขึ้นในปัจจุบันเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การศึกษา วัฒนธรรมและสังคมอันเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่พึ่งพาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 230 อ้างถึงใน ชวนะ ทวีอุทิศ, 2558)

6.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 232 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 94) การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ๆ เกี่ยวกับผลผลิต กระบวนการและการบริการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้วประยุกต์

ความรู้หรือความเข้าใจที่ได้จากการแสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิต กระบวนการและการบริการแบบใหม่ขึ้น ซึ่งมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการจำเป็นของบุคคล ตลาดหรือองค์กรใด ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ซึ่งผลผลิตนี้ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้าในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หรืออาจเป็นแนวคิด (Concept) ที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ เทคนิคหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติด้วยเมื่อพิจารณาในแง่มุ่งเฉพาะการวิจัยและพัฒนาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถให้ความหมายได้ว่าเป็นกระบวนการศึกษา ค้นคว้าที่กระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนคลังความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ ของมนุษย์ สังคมและวัฒนธรรม แล้วประยุกต์ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคม สำหรับแนวคิดการวิจัยและพัฒนาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่เห็นชัดเจน เช่น แนวคิดการบริหารแบบยึดสถานศึกษาเป็นฐาน แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น โดยมีเหตุผลในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นว่าเป็นผลสืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าของนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งที่มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในตัวของนวัตกรรมเองหรือการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาซึ่งบุคลากรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าอันมีกระบวนการในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi.. มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) จุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะ If X...then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552, หน้า 2) กล่าวมาสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัชนี (2557, หน้า 220) ความสำคัญที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนาคือ ความต้องการสิ่งประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูงในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ซึ่งมีวิธีการจัดกระทำได้หลายวิธี โดยในการใช้ระบบการวิจัยและพัฒนา นั้น เป็นวิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ (Systematic) พัฒนามาจากแนวคิดวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับกระบวนการวิจัยประยุกต์ ลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental study) มีการศึกษา มีการออกแบบ และมีการทดลองเพื่อตรวจสอบผลด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบก่อนนำออกประยุกต์ใช้ หรือเผยแพร่

จากความหมายของการวิจัยและพัฒนาสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่หรือการบริการใหม่ขึ้น ซึ่งในทางการศึกษาอาจเป็นหลักสูตร ชุดฝึกอบรม ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูปหรือโครงการพัฒนา เป็นต้น ในรูป R1D1..R2D2..R3D3..RIDi และนำผลวิจัยที่พบว่ามีคุณภาพนั้นไปเผยแพร่ เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป ถือว่าผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นได้รับรองคุณภาพการวิจัย

6.2 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2552, หน้า 6-7) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) เป็นการนำความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่สร้างขึ้นมาพัฒนาเป็นต้นแบบใช้งาน เป็นการทำวิจัยเพื่อแสวงหาหรือสร้างสรรค์ภูมิปัญญาใหม่ แล้วทำการพัฒนาด้วยการคิดค้น ต่อยอดความรู้ความเข้าใจดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้ เช่น ผลผลิตกระบวนการหรือการบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้ใช้และสังคม

2) เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากจุดแข็งของการวิจัยและพัฒนา มี 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ การวิจัย การพัฒนา และการเผยแพร่ ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่สำหรับนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ และถ่ายทอดไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง จึงต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่กล่าวว่า “อย่างเป็นระบบ” เป็นการดำเนินงานที่เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ส่วนที่กล่าวว่า “อย่างต่อเนื่อง” เป็นกระบวนการดำเนินงานที่จะต้องกระทำ

ติดต่อกันโดยใช้ระยะเวลาในการทำกิจกรรมการวิจัยและพัฒนา และเผยแพร่ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปธรรมค่อนข้างยาวนานมาก

3) มีการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นวัฏจักรด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ การทำการวิจัยและพัฒนาทุกขั้นตอนจะต้องกระทำอย่างพิถีพิถันภายใต้การกำกับติดตาม และตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลผลิตขั้นสุดท้าย (End of product) ของกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่อยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ตรงตามระดับมาตรฐานก่อนการเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้หรือสังคม

4) มักใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัย การวิจัยและพัฒนาโดยทั่วไปนักวิจัยมักใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามฐานคติที่อยู่ภายใต้กระบวนการทัศน์แบบปฏิบัตินิยม/ ประโยชน์นิยมเป็นหลัก เช่น ผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ และการวิจัยเชิงทดลองในขั้นตอนทดสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีในขั้นตอนการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์สู่กลุ่มผู้ใช้หรือชุมชนใดชุมชนหนึ่ง

5) มุ่งเน้นการตอบสนองต่อผู้ต้องการใช้ผลการวิจัยและพัฒนา จุดเน้นสำคัญของวิจัยและพัฒนาคือการดำเนินการวิจัยที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะนำผลิตภัณฑ์ที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ไปใช้งาน และ/หรือประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีอยู่ในหน่วยงาน องค์กรหรือชุมชน ดังนั้น ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา นักวิจัยมักกำหนดให้ผู้ที่คาดว่าจะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการวิจัยและพัฒนา ตั้งคำถามหรือโจทย์การวิจัย รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น ทั้งนี้นอกจากจะเป็นการสร้างความรู้ลึกเป็นหุ้นส่วนในการทำวิจัยและพัฒนา ร่วมกับนักวิจัยแล้ว ยังจะส่งผลดีต่อการยอมรับและการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้อีกด้วย

6) ผลของการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงสามารถจดทะเบียนเป็นสิทธิบัตรได้ ผลของการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะที่อยู่ในรูปผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาที่เกิดจากการสร้างสรรค์และการลงทุนลงแรงของนักวิจัย อาจจะมีคุณค่า (Value) และมูลค่า (Worth) เชิงพาณิชย์หรือเป็นประโยชน์ในแง่การทำกำไรสูง นักวิจัยสามารถจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองสิทธิให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสิทธิบัตร และพระราชบัญญัติสิทธิบัตรทั้งในประเทศและนานาชาติได้

6.3 ประเภทของการวิจัยและพัฒนา

หน่วยงาน องค์กรและ สถาบันสำคัญต่าง ๆ ต่างก็มีการลงทุนทรัพยากรในการศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นพบหรือสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยกันทั้งนั้น การวิจัยและพัฒนาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบรรลุความสำเร็จของหน่วยงาน องค์กรสถาบัน ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาอยู่ว่าการวิจัยและพัฒนาจะต้องพึ่งเทคโนโลยีขั้นสูง หรือเป็นเทคโนโลยีที่ใช้เฉพาะองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นความเป็นจริงแล้วหน่วยงานต่างมีความจำเป็น ในการศึกษาออกแบบเพื่อปรับปรุง พัฒนาวิธีการหรือผลผลิตที่ใช้อยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงเหมาะสมกับบริบท สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1. การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or Pure Research) การจำแนกให้การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยพื้นฐาน หรือการวิจัยบริสุทธิ์เกิดจากฐานคติความเชื่อที่ว่า การวิจัยประเภทนี้มุ่งแสวงหาหรือสรรค์สร้างความรู้และความเข้าใจเชิงธรรมชาติด้วยแง่มุมใหม่ ๆ ในแต่ละสาขาวิชา ความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่ได้อาจคือ “หัวใจ” ของการวิจัยและพัฒนา และไม่คอยให้ความสนใจมากนักว่าจะมีใครเป็นผู้นำความรู้หรือความเข้าใจจากการแสวงหาที่ได้ไปใช้ทำอะไร และอย่างไรบ้าง จุดเน้นสำคัญอยู่ตรงที่เป็น การ “ต่อยอด” เพิ่มพูนองค์ความรู้หรือขยายพรมแดนแห่งความเข้าใจใหม่ โดยเฉพาะที่แสดงในรูปแบบทฤษฎีในสาขาวิชาด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์หรือด้านอื่น ๆ ให้กว้างไกล ออกไปสู่ชุมชนทางวิชาการ

2. การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เป็นการจำแนกการวิจัยและพัฒนาตามฐานคติความเชื่อที่ว่า การวิจัยประเภทนี้มีลักษณะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับฐานคติแบบแรก กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่มุ่งก่อให้เกิดผลการดำเนินการปฏิบัติ โดยนำความรู้หรือความเข้าใจที่แสวงหาหรือสรรค์สร้างขึ้นมาทำการวิจัยต่อในเชิงประยุกต์โดยมุ่งหวังที่จะนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหา ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาตามฐานคตินี้จะสนใจในเรื่องประโยชน์ใช้สอยที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา มากกว่าการสร้างความรู้หรือความเข้าใจในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลผลิตในรูปแบบผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ พัฒนาระบบการดำเนินงานใหม่ ตลอดจนจนแสวงหาระบบและวิธีการบริการใหม่ โดยอาศัยการวิจัยเป็นฐานสำหรับการพัฒนา (Research Based Development)

3. การวิจัยพัฒนา (Development Research) เป็นการจำแนกตามมาตรฐาน คติความเชื่อที่ว่า การวิจัยประเภทนี้มุ่งเน้นการ “แปรเปลี่ยน” ความรู้หรือความเข้าใจที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งได้มาจากการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ให้อยู่ในรูปผลผลิต กระบวนการหรือการบริการที่พัฒนาขึ้นใหม่หรือปรับปรุง “ใหม่ใหม่” ของสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จากที่มีอยู่เดิมแล้วก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้ในทางปฏิบัติจริง ๆ รวมทั้งมีคุณค่า ตามการรับรู้และประเมินของผู้ต้องการใช้ และมีมูลค่าในเชิงพาณิชย์ผลลัพธ์ที่ออกมาของการวิจัยและพัฒนาประเภทนี้ สามารถนำไปใช้ลงมือดำเนินงานได้ทันทีซึ่งแตกต่างไปจาก ผลลัพธ์ของการวิจัยและพัฒนา 2 ประการแรกที่จะต้องรอคอยเวลายาวนานก่อนที่จะให้ผลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้จริง

6.4 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามแนวคิดสำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กล่าวถึงขั้นตอนที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะทำการพัฒนาขั้นตอนแรก ที่จำเป็นที่สุด คือ ต้องกำหนดให้ชัดว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยต้องกำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้ วัตถุประสงค์ของการใช้เกณฑ์ในการ เลือกกำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา มี 4 ข้อ คือ

1. ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือไม่
2. ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการที่จะพัฒนาต่อการวิจัย และพัฒนานั้นหรือไม่
3. บุคลากรที่มีอยู่ ทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการ วิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่
4. ผลผลิตนั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาทฤษฎีและ งานวิจัย การสังเกตภาคสนามซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ผลผลิตการศึกษาที่กำหนดถ้ามีความ จำเป็นทำการวิจัยและพัฒนาอาจต้องทำการศึกษาวิจัยขนาดเล็ก เพื่อหาคำตอบซึ่ง งานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถหาคำตอบได้ก่อนที่จะเริ่มการพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ 3 การวางแผนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต
2. ประมาณการค่าใช้จ่าย กำลังคน ระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อศึกษา

ความเป็นไปได้

3. พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต

ขั้นที่ 4 พัฒนารูปแบบขั้นตอนของผลผลิตขั้นนี้เป็นขั้นตอนการออกแบบและจัดทำผลผลิตการศึกษาตามที่กำหนดไว้ เช่น โครงการวิจัยและพัฒนาหรือหลักสูตร ผูกอบรมระยะสั้น ซึ่งต้องมีการออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุหลักสูตร คู่มือการฝึกอบรม เอกสารในการฝึกอบรมและเครื่องมือการประเมินผล

ขั้นที่ 5 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 1 โดยการนำผลผลิตที่ออกแบบและจัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 4 ไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นผลผลิตในโรงเรียน จำนวน 1 - 3 โรงเรียน ใช้กลุ่มเล็ก 6-12 คน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1 นำข้อมูลและผลการทดลองใช้จากขั้นตอนที่ 5 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 7 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 ขั้นนี้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพผลผลิตตามวัตถุประสงค์ในโรงเรียน จำนวน 5-15 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30-100 คน ประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะ Pre-Test นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิตอาจมีกลุ่มควบคุม กลุ่มการทำลอง ถ้าจำเป็น

ขั้นที่ 8 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 นำข้อมูลและผลจากการทดลองไปใช้จากขั้นที่ 7 มาพิจารณาปรับปรุง

ขั้นที่ 9 ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 ขั้นนี้นำผลผลิตที่ปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพการใช้งานของผลผลิตโดยใช้ในโรงเรียน จำนวน 10-13 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คนประเมินผล โดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 10 ปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3 นำข้อมูลและผลจากการทดลองไปใช้จากขั้นที่ 9 มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

ชั้นที่ 11 เผยแพร่เป็นการเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนา
ผลผลิตต่อที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพและมีการนำไปเผยแพร่ โดยนำไปใช้ใน
โรงเรียน

สรุปการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการวิจัยที่มี
จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต ซึ่งในทางการศึกษาอาจเรียกว่า นวัตกรรมที่อาจจะเป็น
วัสดุหรืออาจเป็นแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ เทคนิค หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติมี
กระบวนการในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi
เพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตและเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผลผลิตหรือ
นวัตกรรม จากนั้นจึงมีการเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ
องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบ
รูปแบบการพัฒนา 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และ 3) สัมภาษณ์ผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และ
ประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำนวน 2 โรงเรียน ในการดำเนินการขั้นตอนที่ 2 และ 3 ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการ
พัฒนา

1.1 แหล่งข้อมูล คือ เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัยที่มีเนื้อหา
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น
ในการวิจัย

1.2 กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร

1.2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.2.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.2.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.2.4 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นตามกรอบแนวคิด

การวิจัย และคัดเลือกเอกสารระดับทุติยภูมิ คือ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย บทความวิจัย และวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ เอกสารเผยแพร่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติ ราชกิจจานุเบกษา แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ เป็นต้น (Wellington, 2000 อ้างถึงใน ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์, 2561, หน้า 2173) เกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย (Scott, 1990, pp. 221-230) ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์ สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ความจริง (authenticity) หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกเอกสารที่เป็นเอกสารที่แท้จริง (origin) ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การพิจารณาว่าเอกสารนั้นเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลแท้จริงหรือไม่จะเกิดขึ้นจากการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนหรือหน่วยงานที่เขียนเอกสารว่ามีความน่าเชื่อถือหรือไม่อย่างไร รวมถึงข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารนั้น สอดคล้องกับข้อมูลในบริบทอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลาที่มีการเขียนเอกสารนั้นอย่างไร

1.3.2 ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (credibility) หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกเอกสารด้วยการพิจารณาว่า เอกสารนั้นจะต้องไม่มีข้อมูลที่ผิดพลาด บิดเบือน หรือคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

1.3.3 มีความเป็นตัวแทน (Representativeness) คือ เป็นเอกสารที่สามารถแสดงรายละเอียดแทนเอกสารประเภทเดียวกันได้ รายละเอียดสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่างได้

1.3.4 มีความหมายชัดเจน (Meaning) คือ เป็นเอกสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนัยสำคัญของการวิจัย

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารระดับทุติยภูมิ (Bailey, 1994, p. 194) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงประเด็น สรุปสังเคราะห์ และเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1.5.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.5.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.5.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.5.4 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน โดยคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แยกตามกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข)

2.1.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น นำเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษารวม เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน แบ่งออกเป็นด้านการบริหาร ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข)

5) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วรรรณี แกมเกตุ, 2555, หน้า 220-221) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้ง

7) ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ณ สถานที่ ตามวัน เวลา ที่กำหนด

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการถอดเทปแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ หรือปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นทางด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 2 คน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานการพัฒนาสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จนได้รับการยอมรับจากชุมชน และเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล หรือโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และได้รับรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ด้านบริหารจัดการหรือด้านวิชาการ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาริบทของโรงเรียน สัมภาษณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
เพื่อกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น
นำเสนอกับ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุง
แก้ไข ให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
แบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา

ของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา/
วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5
ท่าน แบ่งออกเป็นด้านการบริหาร ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และด้านการสร้าง
เครื่องมือวิจัย (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข)

5) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วรรณิ์ แกมเกตุ, 2555, หน้า 220-221) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้ง

7) ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ ณ สถานที่ ตามวัน เวลา ที่กำหนด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการถอดเทปแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการสำรวจความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 3,288 คน (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, เว็บไซต์)

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane
ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ระดับ ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ ± 5 (Yamane, 1976,
p. 1088, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2551, หน้า 192) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน
เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงได้สุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 47) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 500 คน ดำเนินการ ดังนี้

4.1.2.1 ใช้จังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) ใช้การจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจังหวัดที่อยู่ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด 20 จังหวัด ดังนั้นจะได้จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่
กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม เลย สกลนคร สุรินทร์
และอุดรธานี

4.1.2.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้
วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 10 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 37 สำนักงานเขต ดังนั้นจะได้สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา จำนวน 19 สำนักงานเขต ได้แก่ กภาพสินธุ์ เขต 1 และ 2, ขอนแก่น เขต 1 2 และ 4, นครพนม เขต 1, นครราชสีมา เขต 1 3 และ 5, บุรีรัมย์ เขต 2 และ 3, มหาสารคาม เขต 2 และ 3, เลย เขต 2 และ 3, สกลนคร เขต 2 และ 3, สุรินทร์ เขต 3, และอุดรธานี เขต 4

4.1.2.3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 37 แห่ง ซึ่งมีทั้งหมด 988 โรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนจำนวน 500 โรงเรียน

4.1.2.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง		รวม ทั้งสิ้น
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร	
1. กภาพสินธุ์	1	37	37	19	19	19
	2	51	51	26	26	26
	3	58	-	-	-	-
2. ขอนแก่น	1	45	45	23	23	23
	2	49	49	25	25	25
	3	46	-	-	-	-
	4	45	45	23	23	23
	5	71	-	-	-	-

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง		รวม ทั้งสิ้น
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร	
3. ชัยภูมิ	1	57	-	-	-	-
	2	45	-	-	-	-
	3	47	-	-	-	-
4. นครพนม	1	40	40	20	20	20
	2	42	-	-	-	-
5. นครราชสีมา	1	37	37	19	19	19
	2	47	-	-	-	-
	3	62	62	31	31	31
	4	57	-	-	-	-
	5	72	72	36	36	36
	6	53	-	-	-	-
	7	86	-	-	-	-
6. บุรีรัมย์	1	64	-	-	-	-
	2	79	79	40	40	40
	3	79	79	40	40	40
	4	54	-	-	-	-
7. มหาสารคาม	1	38	-	-	-	-
	2	48	48	24	24	24
	3	31	31	16	16	16
8. ยโสธร	1	48	-	-	-	-
	2	48	-	-	-	-
9. ร้อยเอ็ด	1	64	-	-	-	-
	2	96	-	-	-	-
	3	58	-	-	-	-

ตาราง 11 (ต่อ)

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง		รวม ทั้งสิ้น
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร	
10. เลย	1	41	-	-	-	-
	2	52	52	26	26	26
	3	12	12	6	6	6
11. ศรีสะเกษ	1	70	-	-	-	-
	2	40	-	-	-	-
	3	58	-	-	-	-
	4	59	-	-	-	-
12. สกลนคร	1	65	-	-	-	-
	2	61	61	31	31	31
	3	62	62	31	31	31
13. สุรินทร์	1	76	-	-	-	-
	2	56	-	-	-	-
	3	81	81	41	41	41
14. หนองคาย	1	27	-	-	-	-
	2	19	-	-	-	-
15. อุตรดิตถ์	1	60	-	-	-	-
	2	62	-	-	-	-
	3	63	-	-	-	-
	4	45	45	23	23	23
16. อุบลราชธานี	1	55	-	-	-	-
	2	49	-	-	-	-
	3	55	-	-	-	-
	4	27	-	-	-	-
	5	91	-	-	-	-

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง		รวม ทั้งสิ้น
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ผู้บริหาร	
17. มุกดาหาร	1	57	-	-	-	-
18. อำนาจเจริญ	1	58	-	-	-	-
19.หนองบัวลำภู	1	50	-	-	-	-
	2	33	-	-	-	-
20. บึงกาฬ	1	50	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	61	3,288	988	500	500	500

2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.1 กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการ วิจัยและนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยมาสร้างเป็นข้อคำถาม

2.2.2 จัดทำร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ คาดหวังเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายการข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย ใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงใน ระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงใน ระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงใน
ระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงใน
ระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงใน
ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่คาดหวัง”

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อยที่สุด

2.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบ
คุณภาพก่อนนำไปใช้จริง ดังนี้

2.3.1 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมให้คำแนะนำเกี่ยวกับ
เนื้อหา ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์

2.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
แบบสอบถาม (Item-Objective Congruence Index: IOC) (วรณี แกมเกตุ, 2555,
หน้า 220-221) โดยมีเกณฑ์การให้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และ

วัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และ

วัตถุประสงค์

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 วัตถุประสงค์

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

แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ตัดสิน

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์
 ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/

วัตถุประสงค์

ผลการหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

2.3.3 คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาไว้

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ

ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยมีผู้บริหาร
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมทดลองด้วยความสมัครใจ
 จำนวน 40 โรงเรียน

2.3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (Try out) แล้วไปคำนวณค่าอำนาจ
 จำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับ
 คะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item Total Correlation Coefficient) ตามวิธีการของ Pearson
 (1920, pp. 25–45) โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.28 ขึ้นไปไว้ใช้
 (มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05) จากการคำนวณค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสามารถ
 แยกผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้สูงและต่ำออกจากกันได้ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
 ของ Cronbach (1990, pp. 77–290) แสดงว่าแบบสอบถามมีความคงเส้นคงวาของการวัด

2.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบฉบับ
 สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดย

2.4.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2.4.2 การส่งและเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งคืนผู้วิจัย

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาความถี่และค่าร้อยละ

2.5.2 ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังในระดับน้อยที่สุด

2.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

2.5.3.1 นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

2.5.3.2 วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ความแตกต่าง
ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง หาค่าเฉลี่ย PNI_{modified} ประเมินความต้องการ
จำเป็นแบบสมบูรณ์ 3 ขั้นตอน (A Three-Phase Model of Complete Needs Assessment)
ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) เป็นการสำรวจ
ความต้องการจำเป็นด้วยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความ
ต้องการจำเป็น (Need Analysis) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาถึงลำดับ
ความสำคัญความต้องการจำเป็น และสาเหตุของความต้องการจำเป็นนั้น ขั้นที่ 3 กำหนด
แนวทางการแก้ปัญหา (Need Solution) เป็นการตัดสินใจเลือกความต้องการจำเป็นที่
สำคัญและจะนำไปแก้ปัญหา (สุกิมล ว่องวานิช, 2558, Witkin; & Altschuld, 1995,
อ้างถึงใน สุนทรา โตบัว, พณิต เข้มทอง, และวรัทยา ธรรมกิตติภพ, 2561, หน้า 73)
ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) สำรวจความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Analysis) นำค่าเฉลี่ย
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index
(PNI_{modified}) ใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนา
เข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตาม
ค่าดัชนีที่คำนวณได้ กล่าวคือ ขอที่มีดัชนีสูง ๆ จะมีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
มากกว่าขอที่มีดัชนีต่ำกว่า

ขั้นที่ 3 กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา (Need Solution) ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดความต้องการจำเป็นให้หมดไป ได้กำหนดเกณฑ์การเลือกลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ เลือกประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม มาใช้ออกแบบชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 5 การร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้

5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 และ 2 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาใช้ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร่างชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ร่างเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และร่างแบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม และการใช้ภาษา

5.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร่างชุดพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ ร่างเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และร่างแบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

6.1 แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญระดับกระทรวงหรือกรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญที่สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนที่เปิดสอนสาขาบริหารการศึกษาในระดับบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 3 คน 5) ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษาที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหรือโรงเรียนประถมศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ฉบับได้แก่

6.2.1 ร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2.2 ชุดพัฒนากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2.3 เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 3 เล่ม ได้แก่ 1) เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 1 สรุปเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 2) เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญฉบับที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2.4 แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของชุดพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็น มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของไลเคอร์ท (Likert scale) คือ

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

6.3 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

6.3.1 การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้จาก ระยะที่ 1 และ 2 มาร่างรูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

2) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำแนะนำ

6.3.2 การจัดทำชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างชุดพัฒนา
- 2) ร่างชุดพัฒนาและเตรียมส่วนประกอบของชุดพัฒนา ประกอบด้วย 4 บท ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บทที่ 3 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ บรรณานุกรม และภาคผนวก
- 3) จัดทำชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 4) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้วมา ปรับปรุง และจัดทำชุดพัฒนาฉบับสมบูรณ์

6.3.3 การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
- 2) จัดเตรียมประเด็นการสัมมนา ได้แก่ ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา ซึ่งประกอบด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา อังอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 1 สรุปเค้าโครงวิทยานิพนธ์และผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 เอกสาร ประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 3 แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 4) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้วมา ปรับปรุง และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป

6.3.4 การพัฒนาแบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1) นำประเด็นเกี่ยวกับกรอบเนื้อหาของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาสร้างแบบประเมิน

2) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรง และการใช้ภาษา

3) ดำเนินการปรับข้อคำถามในแบบสอบถาม ในด้านการใช้ภาษา
ในการจัดเรียงลำดับ ข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้

6.4.1 นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำชี้แนะ และขอความเห็นชอบ

6.4.2 ทบทวนและประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

6.4.3 วางแผนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดเตรียมประเด็นการ
สัมภาษณ์ การจัดทำเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ และชุดพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การกำหนดวัน เวลา สถานที่
สัมภาษณ์ การประสานงานติดต่อผู้เชี่ยวชาญ

6.4.4 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเชิญ
ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมภาษณ์ รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ให้ผู้ร่วม
สัมภาษณ์ศึกษาก่อนการเข้าร่วมสัมภาษณ์

6.4.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนดวัน เวลา สถานที่ที่ได้วางแผนไว้

6.4.6 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดย
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุป
ข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นการสัมภาษณ์สรุป อภิปรายผล และให้
ข้อเสนอแนะ

6.4.7 ปรับปรุงรูปแบบ และชุดพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.5.1 การวิเคราะห์ข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 22-23) มีการแปลผลโดย ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

โดยค่าที่ยอมรับได้ประเด็นการประเมินรายข้อมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 หรือชุดพัฒนาที่มีความเหมาะสมในระดับมากขึ้นไป

6.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.6.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 7 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หลังจากที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 โรงเรียน เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (One-group Pretest Posttest Design) มีการเก็บข้อมูล 3 ครั้งก่อนทดลอง (ระยะก่อนปฏิบัติการ 1 ครั้ง) หลังการทดลอง (หลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการ 1 ครั้ง) และหลังระยะติดตามผล 1 ครั้ง ดังตารางต่อไปนี้

7.1 กลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบ

กลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มีผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้เข้าร่วมทดลองด้วยความสมัครใจ จำนวน 6 โรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ที่	โรงเรียน	ตำบล	อำเภอ	จังหวัด
1	โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ	พรเจริญ	พรเจริญ	บึงกาฬ
2	โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม	พรเจริญ	พรเจริญ	บึงกาฬ
3	โรงเรียนบ้านวังยาว	วังชมภู	พรเจริญ	บึงกาฬ
4	โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง	ดอนหญ้านาง	พรเจริญ	บึงกาฬ
5	โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู	ป่าแฝก	พรเจริญ	บึงกาฬ
6	โรงเรียนบ้านนาซาว	หนองหัวช้าง	พรเจริญ	บึงกาฬ

7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ได้จากระยะที่ 3 ซึ่งจะมีขั้นตอนการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาทดลองใช้ปฏิบัติจริง

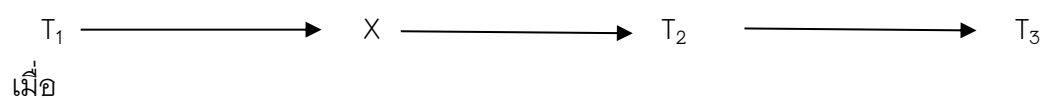
7.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.3.1 ผู้วิจัยออกแบบการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขอข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

7.3.2 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่อผู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้ง 6 โรงเรียน

7.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองใช้ ซึ่งในการทดลองใช้ในครั้งนี้ มีผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้เข้าร่วมทดลองด้วยความสมัครใจ จำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (One-group Pretest Posttest Design) ดังนี้

1) การออกแบบการทดลอง



T_1 = การประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนการทดลอง

X = การให้ตัวแปรทดลอง (รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)

T_2 = การประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้หลังการทดลอง

T_3 = การประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ระยะติดตามผล

2) การดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการทดลองเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 ปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำตัวระหว่างผู้วิจัยกับผู้ร่วมวิจัย และเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้ง 6 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬด้วยตนเอง

1.2 ประเมินภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ หลังจากปฐมนิเทศเสร็จผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน ประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารตนเองตามแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพจริง เพื่อให้เกิดการประเมินที่มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 2.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดฝึกอบรมภายในห้องประชุมเป็นระยะ 2 วัน จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ (รายชื่อวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข) โดยใช้เอกสารชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีการทดสอบก่อนอบรมและหลังการอบรมตามแบบทดสอบ จำนวน 6 ชุด (ภาคผนวก จ) ซึ่งมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 6 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเข้าร่วมฝึกอบรมด้วยความสมัครใจโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) จำนวน 4 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 การให้ความรู้ เป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและในระหว่างการฝึกอบรมมีการแบ่งกลุ่มอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมพลังสมอง จัดทำแผนผังความคิด (Mind Mapping) จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (individual Development plan: ID Plan) วิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study)

ทำแบบฝึกนำเสนอผลงานและการทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม ตามเนื้อหาในเอกสาร
ชุดพัฒนา แต่ละชุดเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การนำเสนอตัวแบบ เป็นขั้นของการนำเสนอตัวแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอภิปราย
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปร่วมกันเกี่ยวกับตัวแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นที่ 3 การเสนอแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ การจัดผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มได้อภิปรายและสรุปร่วมกัน จนได้ตัวแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้ว ได้แสดงความ
ความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นที่ 4 การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ตนเอง เป็นขั้นที่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้ฝึกปฏิบัติหรือทำกิจกรรมพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ที่ตนเองสร้างขึ้น

ระยะที่ 2.2 การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสดีเด่น (Best Practice)

หลังจากฝึกอบรมเสร็จผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียน
พระราชทานดีเด่นด้านวิชาการ และเป็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่ดีในสถานการณ์จริงเพื่อให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาและสังเกตตัวแบบและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ที่โรงเรียนของตนเอง 1 วัน และประชุมสรุปผลการศึกษาดูงานเกี่ยวกับ
จุดเด่นของโรงเรียนที่ศึกษาดูงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำไป
ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

ระยะที่ 2.3 การฝึกปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน
2 วัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่โรงเรียนของ
ตนเองตามเอกสารชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นเวลา 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นมา
ประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายสรุป และนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติ
กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ภายในห้องประชุม และตอบแบบประเมินภาวะ

ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแบบประเมินชุดเดียวกันกับระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการโดยให้ผู้บริหารประเมินตนเอง

ระยะที่ 2.4 การฝึกประสบการณ์ภาวะผู้นำการเรียนรู้

หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้

ในระยะเวลาที่ 2.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 2.2 การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสดีเด่น (Best Practice) และระยะที่ 2.3 การฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการฝึกประสบการณ์ ทบทวนภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่โรงเรียนของตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์ จำนวน 2 สัปดาห์

ระยะที่ 3 ระยะติดตามผล

หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการฝึกประสบการณ์ทบทวนภาวะผู้นำการเรียนรู้จนครบ 2 สัปดาห์ ที่โรงเรียนของตนเองร่วมกับคณะครูแล้ว ผู้บริหารตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อติดตามความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยให้ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยใช้แบบประเมินชุดเดียวกันกับระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ

7.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

7.4.1 วิเคราะห์ผลต่างค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนทดสอบ ก่อนอบรม และหลังอบรม จากเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7.4.2 วิเคราะห์ผลต่างค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบประเมินหลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการกับระยะก่อนปฏิบัติการ

7.4.3 วิเคราะห์ผลต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากแบบประเมินหลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการ กับหลังสิ้นสุดระยะติดตามผล

ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยมีสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} = ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n = จำนวนผู้ทำแบบประเมินทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีสูตร ดังนี้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x = คะแนนแต่ละตัว

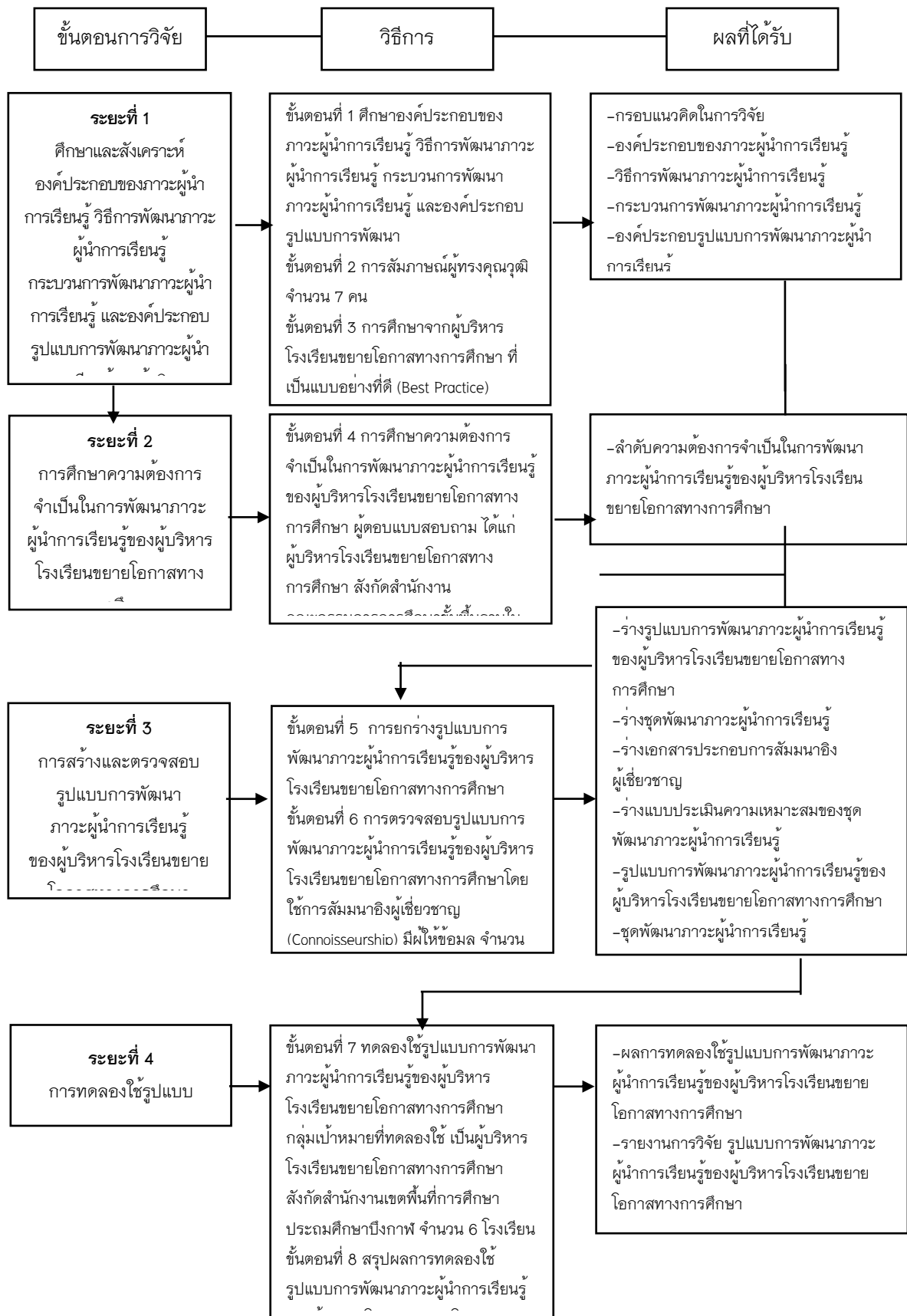
n = จำนวนผู้ตอบแบบประเมินในแต่ละข้อ

$\sum x$ = ผลรวมคะแนนทั้งหมด

การหาค่าร้อยละความก้าวหน้า โดยมีสูตร ดังนี้ (พิชิตฤทธิ จรุง, 2547, หน้า 78)

$$\text{ร้อยละของความก้าวหน้า} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยรวมของ Posttest} - \text{ค่าเฉลี่ยรวมของ Pretest}}{\text{คะแนนเต็ม}} \times 100$$

ขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในขั้นตอนที่ 7 มาสรุปและเขียนรายงานการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำเสนอผลงานและเผยแพร่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ตาราง 13 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
<p>ระยะที่ 1</p> <p>ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>	<p>1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>3. การศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)</p>	<p>2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน</p> <p>3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้รับรางวัล จำนวน 2 โรงเรียน</p>	<p>แบบสังเคราะห์เอกสาร</p> <p>แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง</p> <p>แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง</p>	<p>วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา</p> <p>วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา</p> <p>วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา</p>	<p>- กรอบแนวคิดในการวิจัย</p> <p>- องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>- วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>- กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>- องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา</p>	<p>มิถุนายน – สิงหาคม 2564</p> <p>ธันวาคม 2564 – มกราคม 2565</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
<p>ระยะที่ 2</p> <p>การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>	<p>การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>	<p>ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน</p>	<p>แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ</p>	<p>วิเคราะห์ค่า PNI</p>	<p>ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>	<p>พฤษภาคม - มิถุนายน 2565</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
<p>ระยะที่ 3</p> <p>การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>	<p>-การยกร่างรูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>- ตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน</p>	<p>-ร่างรูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>-ชุดพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>-เอกสารประกอบการสัมมนา</p> <p>-แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้</p>	<p>-การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมมนา</p> <p>-ผู้เกี่ยวข้องโดยให้การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>-การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดพัฒนา</p>	<p>-การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <p>-ชุดพัฒนาระยะผู้นำการเรียนรู้</p>	<p>มิถุนายน – พฤศจิกายน 2565</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 4 การทดลองใช้ รูปแบบ	-ทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา - สรุปผลการ ทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	-กลุ่มเป้าหมายที่ ทดลองใช้รูปแบบ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัด สพพ.บึงกาฬ 6 โรงเรียน	-ชุดพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้	-วิเคราะห์ผลต่างค่า คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 3 ระยะ -นำข้อมูลที่ได้ จากการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษามา สรุปและเขียน รายงานการวิจัย	-คะแนนทดสอบ ทั้ง 3 ระยะ -รายงานการวิจัย รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับสมบูรณ์	ธันวาคม 2565 – มกราคม 2566 มกราคม 2566- กุมภาพันธ์ 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ซึ่งผู้วิจัยขอแสดงสัญลักษณ์ และอักษรในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ของโมเดล



แทน องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สังเกตได้



แทน องค์ประกอบหลักหรือตัวแปรแฝง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนผู้ทำแบบประเมินทั้งหมด
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
\sum^R	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของ
ผู้เชี่ยวชาญ		
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
PNI	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น		

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

x หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบย่อย (Observed Variable)

Learning Leadership	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเรียนรู้
Team Learning	หมายถึง	การเรียนรู้เป็นทีม
Self-Direct Learning	หมายถึง	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
Integration	หมายถึง	การบูรณาการ
Environmental management guidelines to Enhance Learning	หมายถึง	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
Creativity	หมายถึง	ความคิดสร้างสรรค์
Adopting the Advanced Technology to the Workplace	หมายถึง	การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

1. ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และ 3) สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 2 โรงเรียน ในการดำเนินการขั้นตอนที่ 2 และ 3 ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาระบุวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย กนกอร สมปราชาญ (2557, หน้า 55-56) สมชาย เทพแสง (2557, หน้า 2-3) จิรวัดณ์ วงษ์คงและคณะ (2560, หน้า 48-58) ญาณี ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 7-8) สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 169-171) อภิศุวาร์ตมี ประราศรี (2561, หน้า 5-6) ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย สินีนานู จิระพรพาณิชย์ (2563, หน้า 256-262) Antonacopoulou and Bento (2003 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ, 2560, หน้า 65) Kouzes และ Posner (2006 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ, 2560, หน้า 55) Malunga (2006, pp. 2-3) Christiansen และ Tronsmo (2013, pp. 33-34) Greiter (2013, p.137) Halbert และ Kaser (2013 อ้างถึงใน Yuze Sun, 2562, p. 32) Kohlreiser (2013 อ้างถึงในสุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561, หน้า 173) Owen (2013 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ 2560, หน้า 65) Salavert (2013 อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ, 2560, หน้า 55) Rubin (2013) Horowitz and Van Eeden (2015, pp. 4-5)	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3. การเรียนรู้เป็นที่ม 4. การรวมพหุนิยม 5. การใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล 6. การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นในเชิงบริบท องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ 7. การเปลี่ยนแปลง 8. ความยืดหยุ่น 9. การสร้างนวัตกรรม 10. ความพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง 11. การทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน 12. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 13. การสอนงาน 14. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 15. การใช้แรงจูงใจ 16. การรวมพลัง 17. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 18. การประเมินผล 19. การติดต่อสื่อสาร 20. ฝึกปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย 21. ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ

ตาราง 14 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการ เรียนรู้	<p>22. ความเฉพาะตัวเหมาะกับบริบทและ ปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้เป็นทีม 2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3. การบูรณาการ 4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. ความคิดสร้างสรรค์ 6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

จากตาราง 14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย
 - 1.1 การสื่อสารของทีมงาน
 - 1.2 ความสามารถของทีมงาน
 - 1.3 การสร้างการเรียนรู้
 - 1.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 การวางแผนการเรียนรู้
 - 2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
 - 2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
 - 2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ
3. การบูรณาการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การบูรณาการทางความคิด
 - 3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
- 4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้
- 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 5. ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 5.1 ความคิดริเริ่ม
 - 5.2 ความคิดคล่องแคล่ว
 - 5.3 ความคิดยืดหยุ่น
 - 5.4 ความคิดละเอียดลออในการคิด
- 6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
 - 6.4 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย ลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 8) ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 51-52) ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 21) วิหิตา สุขท้วญาติ (2557, หน้า 152) ชวนะ ทวีอุทิศ (2558, หน้า 91) บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 55-56) ประสิทธิ์ อุ่นหนองกุ้ง (2559, หน้า 127) รัชฎากร อัครจันทน์ (2560, หน้า 161-162)	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. การฝึกฝนด้วยตนเอง 2. การทำความเข้าใจกับตนเอง 3. การสร้างประสบการณ์ 4. การฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม 6. การฝึกอบรม 7. การเรียนรู้จากความผิดพลาด 8. การให้คำปรึกษา 9. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม 10. การฝึกปฏิบัติจริง 11. การสัมมนา

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
<p>ฐปณีย์ นาฑี (2561, หน้า 13-14) อภิศญาวัฒน์ กระจาศรี (2561, หน้า 110-112) สิริกร ไชยราช (2562, หน้า 14-15) ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 183) McCauley (1998, p. 16) Ronald and Angela (2007, p.175) Le Duc Quang (2017, p.129)</p>	<p>12. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 13. การอภิปรายเป็นคณะ 14. การบรรยายเป็นคณะ 15. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 16. การเข้าเรียนและอบรม 17. การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 18. การประชุม 19. การประชุมที่ทีมงาน 20. การทำงานในรูปคณะกรรมการ 21. การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือ 22. การประชุมของบุคลากร 23. การสอนงาน 24. กิจกรรมภาคสนาม 25. การอยู่ค่ายพักแรม 26. การทำงานแบบมืออาชีพ 27. การเยี่ยมและการสาธิต 28. การทำงานในองค์กรและชุมชน 29. การแสดงบทบาทสมมติ 30. กรณีศึกษา 31. การใช้ชุดการพัฒนา 32. การให้คู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 33. การให้คู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 34. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 35. การจัดการความรู้</p>

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
	37. การเป็นพี่เลี้ยง 38. การศึกษาต่อ 39. การสรุปองค์ความรู้ 40. อบรมและออกแบบแผนงาน/โครงการ เพื่อลงสู่การพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 41. การใช้คู่มือการพัฒนา 42. พัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาของตนเอง
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
ทักษะของนักวิชาการ และผลการวิจัย กัญญามน อินทวง (2556, หน้า 12) วิหิตา สุขท้วญาติ (2557, หน้า 174) อานู ช่างกลาง (2557, หน้า 230) ลีอชชัย ชูนาคา (2558, หน้า 110) พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 44) พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 105)	กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนการพัฒนา 2. การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ตาราง 16 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
<p>สุธินิ ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 19) กฤติมา มะโนพรหม (2563, หน้า 160) ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 80) Dessler (2004, pp. 134–135)</p>	<p>4. การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ 5. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 6. การเลือกแนวทางในการพัฒนา 7. คัดเลือกผู้นำเพื่อเข้ารับการพัฒนา 8. กำหนดสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง 9. ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็น จริงก่อนเข้ารับการพัฒนา 10. ระบุช่องว่างของสมรรถนะ 11. ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการ พัฒนา</p>
<p>กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปกระบวนการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้</p>	<p>กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและ การประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนการ พัฒนา 2. การวางแผนและออกแบบหลักสูตร พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 4. การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ 5. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้</p>

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษารองค้ประกอบรูปแบบการพัฒนา

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
ทัศนะของนักวิชาการ และผลการวิจัย สมศรี สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 10) วีระยา อรรถวงษ์ (2558, หน้า 5) สุรัชย์ ชอบชื่น (2558, หน้า 117) สัมฤทธิ์ ห้าหาญ (2558, หน้า 51) ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563, หน้า 9) ลิตา พุทธระกูล (2563, หน้า 28) อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 9) ณัฐพล วรณศรี (2564, หน้า 6)	องค้ประกอบรูปแบบการพัฒนา 1. หลักการ 2. จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ 3. การจัดกลไกในการดำเนินการ 4. วิธีดำเนินการหรือกระบวนการ 5. การประเมินผล 6. เงื่อนไขความสำเร็จ 7. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 8. บทบาทที่จำเป็นต้องการพัฒนา 9. วิธีการพัฒนา 10. แผนการพัฒนา 11. ขั้นตอนการพัฒนา 12. สารระเนื้อหา
องค้ประกอบรูปแบบการพัฒนา ผู้วิจัยทำการสรุปองค้ประกอบรูปแบบการพัฒนา	องค้ประกอบรูปแบบการพัฒนา 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. วิธีการพัฒนา/กระบวนการ 4. การประเมินผล 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

2. ผลการศึกษารองค้ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็น	สรุปผล
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ 1. การเรียนรู้เป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การมีเป้าหมายร่วมกัน 7. การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม 8. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง/ ยอมรับตนเอง 2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ 3. การวางแผนการเรียนรู้ 4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ 5. การเป็นตัวของตัวเองดูแลตัวเองได้ 6. การนำเสนอข้อมูลจากการเรียนรู้ 7. การจัดทำชิ้นงานรายงานผลการเรียนรู้ 8. การจุดประกายความสนใจ 9. การเรียนรู้ตามแผน

ประเด็น	สรุปผล
3. การบูรณาการ	1. การบูรณาการทางความคิด 2. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ 3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 4. การบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 5. การบูรณาการด้านการวัดและประเมินผล
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน 4. การบริหารจัดการหมายถึงระบบบริหารจัดการภายในหน่วยงาน 5. สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 6. มีการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติและการสนับสนุนของบุคลากร 7. การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. ความคิดสร้างสรรค์	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิดคล่องแคล่ว 3. ความคิดยืดหยุ่น 4. ความละเอียดลออในการคิด 5. จินตนาการ

ตาราง 18 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผล
6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล 5. การเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ 6. การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	<p>วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน 6. การสร้างประสบการณ์ 7. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 8. การฝึกอบรม 9. การสร้างประสบการณ์
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	<p>กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนการพัฒนา 2. การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ตาราง 18 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผล
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุป	4. การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้
กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ (ต่อ)	5. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 6. ประเมินระดับภาวะผู้นำตามความเป็นจริง ก่อนเข้ารับการพัฒนา 7. ระบุแนวปฏิบัติต่อไปหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา 8. ระบุช่องว่างของสมรรถนะ

3. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ จากโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี
(Best Practice) ของสถานศึกษาต้นแบบด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 2 โรงเรียน
เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ
กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

ประเด็น	สรุปผล
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้1. การเรียนรู้เป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การตั้งคำถาม 6. การทบทวนการเรียนรู้ 7. ทักษะคิดในการเรียนรู้เป็นทีม 8. การจัดการกับความขัดแย้งร่วมกัน 9. การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง/ ยอมรับตนเอง 2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ 3. การวางแผนการเรียนรู้ 4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ 5. การประเมินผลการเรียนรู้ 6. เปิดกว้างต่อการรับประสบการณ์ 7. ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้
3. การบูรณาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบูรณาการทางความคิด 2. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ 3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 4. การบูรณาการด้านการพัฒนาหลักสูตร 5. การบูรณาการด้านการใช้เทคโนโลยี

ตาราง 19 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผล
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2. การจัดการกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน 4. คุณลักษณะของครูหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อนักเรียน 5. การจัดสรรงบประมาณ 6. การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก 7. การพัฒนาหลักสูตร
5. ความคิดสร้างสรรค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิดคล่องแคล่ว 3. ความคิดยืดหยุ่น 4. ความละเอียดลออในการคิด 5. ความสามารถในการให้นิยามใหม่ 6. ความสามารถในการทำนาย
6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล 5. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. การเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยี 7. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 19 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผล
<p>วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปวิธีการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้</p>	<p>วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน 6. การสร้างประสบการณ์ 7. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 8. การเรียนรู้จากความผิดพลาด 9. การสัมมนา 10. การฝึกงาน 11. การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 12. กรณีศึกษา 13. การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 14. การจัดการความรู้ 15. อบรมและออกแบบแผนงาน/โครงการเพื่อ ลงสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ
<p>กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ ผู้วิจัยทำการสรุปกระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้</p>	<p>กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการประเมินภาวะผู้นำการศึกษาก่อน การพัฒนา 2. การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประเด็น	สรุปผล
	3. การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ 4. การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ 5. การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 6. การเลือกแนวทางในการพัฒนา

ผู้วิจัยนำผลสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากตาราง 14, 15 และ 16 และตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จากตาราง 17 และตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) จากตาราง 18 มาสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ตาราง 20 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

ประเด็น	สังเคราะห์เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้				
1. การเรียนรู้เป็นทีม	1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การมีเป้าหมายร่วมกัน 7. การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม 8. การมีปฏิสัมพันธ์	1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การตั้งคำถาม 6. การทบทวนการเรียนรู้ 7. ทศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม 8. การจัดการกับความขัดแย้งร่วมกัน 9. การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน	1. การสื่อสารของทีมงาน 2. ความสามารถของคนในทีม 3. การสร้างการเรียนรู้ 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
2. การเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ ของตนเอง 2. การกำหนด จุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้ 3. การวางแผน การเรียนรู้ 4. การแสวงหา แหล่งวิทยาการ	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ ของตนเอง/ 2. การกำหนด จุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้ 3. การวางแผน การเรียนรู้ 4. การแสวงหา แหล่งวิทยาการ 5. การเป็นตัว ของตัวเองดูแล ตัวเองได้ 6. การนำเสนอ ข้อมูลจากการ เรียนรู้ 7. การจัดทำ ชิ้นงานรายงาน ผลการเรียนรู้ 8. การจุด ประกายความ สนใจ 9. การเรียนรู้ ตามแผน	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ ของตนเอง/ 2. การกำหนด จุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้ 3. การวางแผน การเรียนรู้ 4. การแสวงหา แหล่งวิทยาการ 5. การ ประเมินผลการ เรียนรู้ 6. เปิดกว้างต่อ การรับ ประสบการณ์ 7. ความยืดหยุ่น ในการเรียนรู้	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ ของตนเอง 2. การกำหนด จุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้ 3. การวางแผน การเรียนรู้ 4. การแสวงหา แหล่งวิทยาการ

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
3. การบูรณาการ ประกอบด้วย	1. การบูรณา การทาง ความคิด 2. การบูรณา การ กระบวนการ เรียนรู้ 3. การเชื่อมโยง สัมพันธ์และ สร้างองค์ ความรู้ใหม่	1. การบูรณา การทาง ความคิด 2. การบูรณา การ กระบวนการ เรียนรู้ 3. การเชื่อมโยง สัมพันธ์และ สร้างองค์ ความรู้ใหม่ 4. การบูรณา การด้านการ สร้าง ความสัมพันธ์ และมีส่วนร่วม 5. การบูรณา การด้านการวัด และประเมินผล	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ ของตนเอง/ ยอมรับตนเอง 2. การกำหนด จุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้ 3. การวางแผน การเรียนรู้ 4. การแสวงหา แหล่งวิทยาการ 5. การ ประเมินผลการ เรียนรู้ 6. เปิดกว้างต่อ การรับ ประสบการณ์ 7. ความยืดหยุ่น ในการเรียนรู้	1. การบูรณา การทาง ความคิด 2. การบูรณา การ กระบวนการ เรียนรู้ 3. การเชื่อมโยง สัมพันธ์และ สร้างองค์ ความรู้ใหม่

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
4. สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	1. สภาพแวดล้อม ล้อมด้าน กายภาพ 2. การจัด กระบวนการ เรียนการสอน ทั้งในและนอก ห้องเรียน 3. ความ สัมพันธ์ระหว่าง นักเรียน ครู ผู้ปกครองและ ชุมชน	1. สภาพแวดล้อม ล้อมด้าน กายภาพ 2. การจัด กระบวนการ เรียนการสอน ทั้งในและนอก ห้องเรียน 3. ความสัมพันธ์ ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน 4. การบริหาร จัดการหมายถึง ระบบบริหาร จัดการภายใน หน่วยงาน 5. สิ่งอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ 6. มีการ เสริมสร้างการ เรียนรู้ที่เกิดจาก การปฏิบัติและ การสนับสนุน ของบุคลากร 7. การจัดชุมชน แห่งการเรียนรู้	1. สภาพแวดล้อม ล้อมด้าน กายภาพ 2. การจัด กระบวนการ เรียนการสอน ทั้งในและนอก ห้องเรียน 3. ความ สัมพันธ์ระหว่าง นักเรียน ครู ผู้ปกครองและ ชุมชน 4. คุณลักษณะ ของครูหรือ พฤติกรรมที่ครู แสดงออกต่อ นักเรียน 5. การจัดสรร งบประมาณ 6. การจัด บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้เชิง บวก 7. การพัฒนา หลักสูตร	1. สภาพแวดล้อม ล้อมด้าน กายภาพ 2. การจัด กระบวนการ เรียนการสอน ทั้งในและนอก ห้องเรียน 3. ความ สัมพันธ์ระหว่าง นักเรียน ครู ผู้ปกครองและ ชุมชน

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
5. ความคิดสร้างสรรค์	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิด คล่องแคล่ว 3. ความคิด ยืดหยุ่น 4. ความ ละเอียดลออใน การคิด	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิด คล่องแคล่ว 3. ความคิด ยืดหยุ่น 4. ความ ละเอียดลออใน การคิด 5. จินตนาการ	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิด คล่องแคล่ว 3. ความคิด ยืดหยุ่น 4. ความ ละเอียดลออใน การคิด 5. ความ สามารถในการ ให้นิยามใหม่ 6. ความสรา รถในการ ทำนาย	1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคิด คล่องแคล่ว 3. ความคิด ยืดหยุ่น 4. ความ ละเอียดลออใน การคิด
6. การนำเทคโนโลยี ขั้นสูงมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	1. การสนับสนุน งบประมาณและ ทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร 2. การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร อย่างมี จริยธรรม 3. การใช้ เทคโนโลยีใน การจัดการ เรียนรู้	1. การสนับสนุน งบประมาณและ ทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร 2. การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร อย่างมี จริยธรรม 3. การใช้ เทคโนโลยีใน การจัดการ เรียนรู้	1. การสนับสนุน งบประมาณและ ทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร 2. การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร อย่างมี จริยธรรม 3. การใช้ เทคโนโลยีใน การจัดการ เรียนรู้	1. การสนับสนุน งบประมาณและ ทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร 2. การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร อย่างมี จริยธรรม 3. การใช้ เทคโนโลยีใน การจัดการ เรียนรู้

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล	4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล 5. การเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ 6. การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล 5. ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ 6. การเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยี 7. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี สารสนเทศ	4. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน 6. การสร้างประสบการณ์	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน 6. การสร้างประสบการณ์	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การฝึกปฏิบัติจริง 4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5. การศึกษาดูงาน 6. การสร้างประสบการณ์

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
วิธีการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ (ต่อ)		7. การติดตาม และประเมินผล การพัฒนา 8. การฝึกอบรม 9. การสร้าง ประสบการณ์	7. การติดตาม และประเมินผล การพัฒนา 8. การเรียนรู้ จากความ ผิดพลาด 9. การสัมมนา 10. การฝึกงาน 11. การเรียน เพิ่มเติมจาก สถาบันอื่น 12. กรณีศึกษา 13. การสร้าง เครือข่ายการ จัดการเรียนรู้ 14. การจัดการ ความรู้ 15. อบรมและ ออกแบบ แผนงาน/ โครงการเพื่อลง สู่การพัฒนา ภาวะผู้นำ	7. การติดตาม และประเมินผล การพัฒนา
กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นและการ ประเมินภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นและการ ประเมินภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นและการ ประเมินภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา	1. การวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นและการ ประเมินภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา

ตาราง 20 (ต่อ)

ประเด็น	สังเคราะห์ เอกสาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	Best Practice	สรุป
กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (ต่อ)	2. การวางแผน และออกแบบ หลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 3. การ ดำเนินการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 4. การ ประเมินผลการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 5. การปรับปรุง การพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้	2. การวางแผน และออกแบบ หลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 3. การ ดำเนินการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 4. การ ประเมินผลการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 5. การปรับปรุง การพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 6. ประเมิน ระดับภาวะผู้นำ ตามความเป็น จริงก่อนเข้ารับ การพัฒนา 7. ระบุแนว ปฏิบัติต่อไปหลัง เสร็จสิ้นการ พัฒนา 8. ระบุช่องว่าง ของสมรรถนะ	2. การวางแผน และออกแบบ หลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 3. การ ดำเนินการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 4. การ ประเมินผลการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 5. การปรับปรุง การพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 6. การเลือก แนวทางในการ พัฒนา	2. การวางแผน และออกแบบ หลักสูตรพัฒนา ภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 3. การ ดำเนินการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 4. การ ประเมินผลการ พัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ 5. การปรับปรุง การพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้

ตาราง 21 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ และตัวชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
<p>1. การเรียนรู้เป็นทีม</p> <p>ประกอบด้วย</p> <p>1.1 การสื่อสารของทีมงาน</p> <p>1.2 ความสามารถของคนในทีม</p> <p>1.3 การสร้างการเรียนรู้</p> <p>1.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>1.1.1 ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน</p> <p>1.1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ</p> <p>1.1.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน</p> <p>1.2.1 ผู้บริหารสามารถจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม</p> <p>1.2.2 ผู้บริหารสามารถพัฒนาการเรียนรู้ ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>1.2.3 ผู้บริหารรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มี โอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน</p> <p>1.3.1 ผู้บริหารสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม</p> <p>1.3.2 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการทำงานของทีมงานให้เรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>1.3.3 ผู้บริหารมีการสนทนาและอภิปรายร่วมกันของทีม</p> <p>1.4.1 ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม</p> <p>1.4.2 ผู้บริหารใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการณีศึกษา</p> <p>1.4.3 ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันกับทีม</p>

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
<p>2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>2.1 การวิเคราะห์ความต้องการ ของตนเอง</p> <p>2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายใน การเรียนรู้</p> <p>2.3 การวางแผนการเรียนรู้</p> <p>2.4 การแสวงหาแหล่ง วิทยาการ</p>	<p>2.1.1 มีการวางแผนว่าทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>2.1.2 วางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความ ต้องการและความสนใจของตนเอง</p> <p>2.1.3 กำหนดกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้</p> <p>2.2.1 มองเชิงบวกต่อตนเอง</p> <p>2.2.2 ตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของตนเองได้</p> <p>2.3.1 หาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้</p> <p>2.3.2 กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะสามารถวัดได้</p> <p>2.3.3 กำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ</p> <p>2.4.1 นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิด กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง</p> <p>2.4.2 ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้นข้อมูลในการ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง</p> <p>2.4.3 กล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้</p> <p>2.4.4 ค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ</p>
<p>3. การบูรณาการ</p> <p>3.1 การบูรณาการทาง ความคิด</p>	<p>3.1.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ในการมอง รอบด้าน มองเป็นภาพรวม</p> <p>3.1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงใน ด้านต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ องค์ประกอบย่อย เข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3.1.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดครบถ้วนเต็ม บริบูรณ์</p>

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
3.2 การบูรณาการกระบวนการ เรียนรู้	<p>3.1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ผสมผสานกลมกลืนให้เกิดความสมดุล</p> <p>3.1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่าง อิสระหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง</p> <p>3.1.6 ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ</p> <p>3.2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่าง วิชาการหลากหลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบ องค์รวม</p> <p>3.2.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลายหรือพหุปัญญา</p> <p>3.2.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้า กับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความ เปลี่ยนแปลง</p>
3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้าง องค์ความรู้ใหม่	<p>3.3.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการเชื่อมโยง ข้อมูล ข่าวสาร แนวคิดต่าง ๆ มาผสมผสานเป็น องค์ความรู้ใหม่</p> <p>3.3.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเสนอหา ทฤษฎี เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เป็น รูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การ</p> <p>3.3.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการนำรูปแบบ ใหม่สู่การปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี</p>

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	
4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	4.1.1 ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนการสอน
4.2 การจัดการกระบวนการเรียนการ สอนทั้งในและนอกห้องเรียน	4.2.1 ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง 4.2.2 ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำ ผู้ตามเป็นชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.2.3 ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 4.2.4 ผู้บริหารเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนได้รับโอกาส เรียนรู้ร่วมกัน
	4.3.1 ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่าง พันธมิตรให้เกิดความไว้วางใจกัน
	4.3.2 ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับ เครือข่ายพันธมิตรทุกระดับ
	4.3.3 ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและ นักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็นต้น
	4.3.4 ผู้บริหารมีการจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการ สร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
	4.3.5 ผู้บริหารสามารถสรุป สะท้อนผล การดำเนินงานร่วมกัน
5. ความคิดสร้างสรรค์ 5.1 ความคิดริเริ่ม 5.2 ความคิดคล่องแคล่ว 5.3 ความคิดยืดหยุ่น 5.4 ความละเอียดลออในการคิด	5.1.1 คิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น 5.1.2 กล้าแสดงออกอย่างอิสระและสร้างสรรค์ 5.1.3 ผสมผสาน ความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลก ใหม่ 5.1.4 นำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่ เพื่อแก้ไข ปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม 5.2.1 คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และไม่ซ้ำกัน 5.2.2 เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและ คำตอบได้ 5.2.3 สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว 5.3.1 ดัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ 5.3.2 ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม 5.3.3 ปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว 5.4.1 คิดทบทวนอย่างละเอียด 5.4.2 คิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียด ก่อนสั่งการ

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
<p>6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ใน การปฏิบัติงาน</p> <p>6.1 การสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม</p>	<p>6.1.1 ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อ การเรียนการสอน</p> <p>6.1.2 ผู้บริหารกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง</p> <p>6.1.3 ผู้บริหารอำนวยความสะดวก และสนับสนุน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อจะ นำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้</p> <p>6.2.1 ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของ คุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา</p> <p>6.2.2 ผู้บริหารผลักดันให้ครู และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน</p> <p>6.2.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากร นักเรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึง หลักจริยธรรม</p>

ตาราง 21 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ตัวชี้วัด
6.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้	6.3.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน 6.3.2 ผู้บริหารให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนได้รับ การพัฒนาความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 6.3.3 ผู้บริหารแสดงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน

**ระยะที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน**

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,288 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดย
การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบบรรยายตารางประกอบความเรียง ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	328	65.6
1.2 หญิง	172	34.4
รวม	500	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	0	0
2.2 30 – 39 ปี	50	10
2.3 40 – 49 ปี	308	61.6
2.4 50 – 60 ปี	142	28.4
2.6 มากกว่า 60 ปี	0	0
รวม	500	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	500	100
รวม	500	100
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี	0	0
4.2 ปริญญาโท	472	94.4
4.3 ปริญญาเอก	28	5.60
รวม	500	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	38	7.6
5.2 6 – 15 ปี	208	41.6
5.3 16 – 20 ปี	92	18.4
5.4 มากกว่า 20 ปี	162	32.4
รวม	500	100

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. ขนาดโรงเรียน		
6.1 ขนาดเล็ก	0	0
6.2 ขนาดกลาง	324	64.8
6.3 ขนาดใหญ่	152	30.4
6.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	24	4.8
รวม	500	100

จากตาราง 22 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.60 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.40 ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ เป็นปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 94.4 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 5.6 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ระหว่าง 6 –16 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 ระหว่าง 16–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.4 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.8 ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 30.4 ขนาดใหญ่พิเศษคิดเป็นร้อยละ 4.8

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง				PNI	ความ ต้ องกา ร จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับที่		
1. ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม (Team Learning)	2.5 2	0.4 5	ปาน กลาง	4	4.72 1	0.4 1	มาก ที่สุด	2	0.87	1
2. ด้านการเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง (Self-Directed Learning)	2.5 5	0.3 8	ปาน กลาง	2	4.67 1	0.3 1	มาก ที่สุด	3 3	0.8	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่คาดหวัง				PNI	ความ ต้องก าร จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่		
3. ด้านการบูรณา การ (Integration)	2.5 5	0.37	ปาน กลาง	3	4.5 9	0.3 4	มาก ที่สุด	6	0.80	6
4. ด้าน สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)	2.5 9	0.3 5	ปาน กลาง	1	4.8 0	0.2 1	มาก ที่สุด	1	0.85	4
5. ด้านความคิด สร้างสรรค์ (Creativity)	2.49	0.2 6	น้อย	5	4.6 3	0.3 1	มาก ที่สุด	4	0.86	3
6. ด้านการนำ เทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมา ใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)	2.46	0.27	น้อย	6	4.6 0	0.3 3	มาก ที่สุด	5	0.87	2
รวมเฉลี่ย	2.53	0.13	ปาน กลาง		4.6 7	0.13	มาก ที่สุด		0.85	

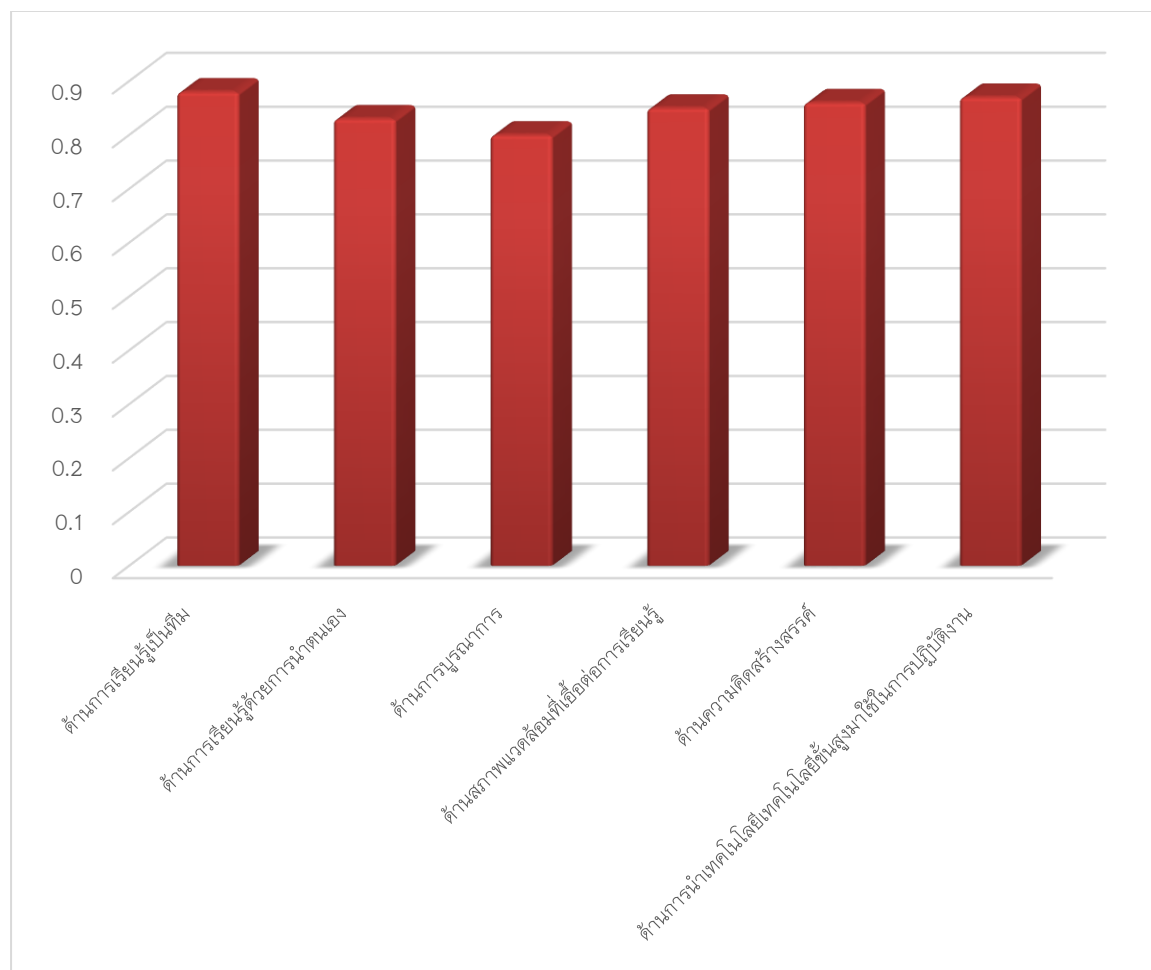
จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) รองลงมาด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) ด้านการบูรณาการ (Integration) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) และด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) มีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ($\bar{X} = 4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ($\bar{X} = 4.67$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($\bar{X} = 4.63$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) ($\bar{X} = 4.60$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบูรณาการ (Integration) ($\bar{X} = 4.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$) รองลงมาคือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$)

ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ($PNI_{\text{modified}} = 0.83$) และด้านการบูรณาการ (Integration) ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$)



ภาพประกอบ 12 กราฟแสดงผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสารของทีมงาน

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การ สื่อสารของทีมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของ ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นประสบการณ์ ซึ่งกันและกันระหว่าง ทีมงาน	2.51	0.56	ปาน กลาง	4.74	0.49	มาก ที่สุด	0.89	1
2) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสื่อสารอย่างเป็น ระบบ	2.53	0.57	ปาน กลาง	4.73	0.52	มาก ที่สุด	0.87	2
3) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสื่อสารเชื่อมโยง ทีมงานอย่างชัดเจน	2.52	0.58	ปาน กลาง	4.71	0.49	มาก ที่สุด	0.87	3
รวม	2.52	0.45	ปาน กลาง	4.72	0.41	มาก ที่สุด	0.87	

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสารของทีมงาน พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสารของทีมงาน ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.53$)

อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยง
ทีมงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ระดับปานกลาง และผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 2.51$) อยู่ระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ
เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสารของทีมงาน ($\bar{X} = 4.72$) โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยง
ทีมงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.74$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมี
ความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.73$) อยู่ระดับมากที่สุด และผู้บริหาร
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 2.51$) อยู่ระดับม
กาที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสื่อสาร
ของทีมงาน โดยรวมเท่ากับ 0.87 ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นใน
การพัฒนาอย่างมาก คือ ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม
ได้แก่ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
($PNI_{\text{modified}} = 0.89$)

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
(Team Learning) ความสามารถของทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความสามารถของทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของ การ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารสามารถจัดการและ พัฒนาความสามารถของทีม	2.52	0.56	ปาน กลาง	4.71	0.51	มาก ที่สุด	0.87	2
2) ผู้บริหารสามารถพัฒนาการ เรียนรู้ ความร่วมมือและ ช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จ ตามเป้าหมาย	2.51	0.57	ปาน กลาง	4.71	0.50	มาก ที่สุด	0.88	1
3) ผู้บริหารรวมพลัง ความสามารถของสมาชิกในทีม ให้ได้มี โอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน	2.56	0.56	ปาน กลาง	4.72	0.51	มาก ที่สุด	0.84	3
รวม	2.53	0.44	ปาน กลาง	4.71	0.43	มาก ที่สุด	0.86	

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
(Team Learning) ความสามารถของทีม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้
เป็นทีม (Team Learning) ความสามารถของทีม ($\bar{X} = 2.50$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มี โอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.56$) รองลงมาผู้บริหารสามารถจัดการและพัฒนา ความสามารถของทีม ($\bar{X} = 2.52$) และผู้บริหารสามารถพัฒนาการเรียนรู้ ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.51$)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความสามารถของทีม ($\bar{X} = 4.70$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มี โอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา ผู้บริหารสามารถจัดการและพัฒนา ความสามารถของทีม ($\bar{X} = 4.71$) และผู้บริหารสามารถพัฒนาการเรียนรู้ ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.71$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความสามารถของทีม โดยรวมเท่ากับ 0.86 ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อย่างมาก คือ ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพัฒนาการเรียนรู้ ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จตาม เป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$) รองลงมาผู้บริหารสามารถจัดการและพัฒนาความสามารถ ของทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) ผู้บริหารสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม	2.55	0.51	ปานกลาง	4.77	0.46	มากที่สุด	0.87	3
2) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน	2.53	0.54	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด	0.88	1
3) ผู้บริหารมีการสนทนาและอภิปรายร่วมกันของทีม	2.53	0.52	ปานกลาง	4.75	0.46	มากที่สุด	0.88	2
รวม	2.53	0.41	ปานกลาง	4.76	0.39	มากที่สุด	0.88	

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.53$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.53$) อยู่ระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.76$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.76$) อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การสร้างการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.88 ($PNI_{modified} = 0.88$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ไม่มี

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจ ของแต่ละคนในทีม	2.48	0.59	น้อย	4.69	0.54	มากที่สุด	0.89	2
2) ผู้บริหารใช้เทคนิคการ เรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา	2.51	0.55	ปาน กลาง	4.74	0.50	มากที่สุด	0.89	1
3) ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นร่วมกับทีม	2.52	0.55	ปาน กลาง	4.74	0.52	มากที่สุด	0.88	3
รวม	2.50	0.45	น้อย	4.72	0.44	มากที่สุด	0.89	

จากตาราง 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.50$) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับกับทีม ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา ($\bar{X} = 2.51$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม ($\bar{X} = 2.48$)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.72$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.74$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับกับทีม ($\bar{X} = 4.74$) อยู่ระดับมากที่สุด ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม ($\bar{X} = 4.69$) อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.89 ($PNI_{\text{modified}} = 0.89$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ไม่มี

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) มีการวางแผนว่าทำ อย่างไรให้เกิดการเรียนรู้	2.49	0.78	น้อย	4.60	0.65	มากที่สุด	0.85	3
2) วางแผนการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับสภาพความ ต้องการและความสนใจของ ตนเอง	2.50	0.77	น้อย	4.64	0.61	มากที่สุด	0.86	1
3) กำหนดกิจกรรมเพื่อ ค้นหาความรู้	2.50	0.79	น้อย	4.64	0.60	มากที่สุด	0.85	2
รวม	2.50	0.70	น้อย	4.63	0.50	มากที่สุด	0.85	

จากตาราง 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.50$) โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กำหนดกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ระดับน้อย รองลงมา วางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความ ต้องการและความ สนใจของตนเอง ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ในระดับน้อย

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวางแผนการเรียนรู้
($\bar{X}=4.63$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วางแผนการเรียนรู้ให้
เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตนเอง ($\bar{X}=4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด
รองลงมา คือ กำหนดกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ ($\bar{X}=4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การ
วางแผนการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{modified} = 0.85$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$
สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ได้แก่ วางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพ
ความต้องการและความสนใจของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.86$)

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำ
ตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง

ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ ความต้องการของตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของ ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) มองเชิงบวกต่อตนเอง	2.52	0.71	ปาน กลาง	4.68	0.58	มาก ที่สุด	0.86	1
2) ตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ตนเองได้	2.58	0.80	ปาน กลาง	4.62	0.67	มาก ที่สุด	0.79	2
รวม	2.55	0.68	ปาน กลาง	4.65	0.54	มาก ที่สุด	0.82	

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 2.55$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตัดสินในเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 4.65$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มองเชิงบวกต่อตนเอง ($\bar{X} = 2.68$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง โดยรวม เท่ากับ 0.82 ($PNI_{\text{modified}} = 0.82$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ มองเชิงบวกต่อตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$)

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนด จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) หาจุดมุ่งหมายของ การเรียนรู้	2.50	0.69	น้อย	4.68	0.58	มากที่สุด	0.88	1
2) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ จะสามารถวัดได้	2.56	0.76	ปาน กลาง	4.65	0.60	มากที่สุด	0.82	3
3) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ สอดคล้องกับความ ต้องการ	2.52	0.72	ปาน กลาง	4.67	0.58	มากที่สุด	0.85	2
รวม	2.53	0.62	ปาน กลาง	4.67	0.46	มากที่สุด	0.85	

จากตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.53$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กำหนดจุดมุ่งหมายที่ จะสามารถวัดได้ ($\bar{X} = 2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.67$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.68$) อยู่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}=4.67$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{modified} = 0.85$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ได้แก่ หาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.88$)

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ

ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้ รับมาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.59	0.71	ปาน กลาง	4.71	0.55	มาก ที่สุด	0.82	1
2) ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้น ข้อมูลในการ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง	2.60	0.73	ปาน กลาง	4.72	0.52	มาก ที่สุด	0.81	2
3) กล้าลองผิดลองถูกในการ แสวงหาความรู้	2.58	0.70	ปาน กลาง	4.67	0.58	มาก ที่สุด	0.81	3

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4) ค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ	2.62	0.70	ปานกลาง	4.70	0.62	มากที่สุด	0.80	4
รวม	2.60	0.58	ปานกลาง	4.70	0.42	มากที่สุด	0.81	

จากตาราง 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ ($\bar{X}=2.60$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ($\bar{X}=2.62$) อยู่ระดับปานกลาง รองลงมา คือ ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้นข้อมูลในการ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ ($\bar{X}=4.70$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้นข้อมูลในการ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.71$) อยู่ระดับมากที่สุด และค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ($\bar{X}=4.70$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) การแสวงหาแหล่งวิทยากร โดยรวมเท่ากับ 0.81 ($PNI_{\text{modified}} = 0.81$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.82$)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด

ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความ สำคัญของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ในการมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม	2.57	0.66	ปานกลาง	4.58	0.65	มากที่สุด	0.78	6
2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ องค์ประกอบย่อยเข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม	2.58	0.69	ปานกลาง	4.58	0.66	มากที่สุด	0.78	5
3) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดครบถ้วนเต็มบริบูรณ์	2.55	0.69	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด	0.79	4

ตาราง (32) ต่อ

ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความ สำคัญของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
4) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดผสมผสานกลมกลืนให้เกิดความสมดุล	2.56	0.68	ปานกลาง	4.57	0.69	มากที่สุด	0.79	3
5) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระหาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง	2.52	0.67	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด	0.81	1
6) ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	2.56	0.69	ปานกลาง	4.60	0.64	มากที่สุด	0.80	2
รวม	2.56	0.52	ปานกลาง	4.60	0.64	มากที่สุด	0.80	

จากตาราง 32 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด (\bar{X} = 2.56) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ องค์ประกอบย่อยเข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 2.58)

อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ในการมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม ($\bar{X}=2.57$) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X}=2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง และ ผู้บริหาร มีความสามารถในการคิดผสมผสานกลั่นให้เกิดความสมดุล ($\bar{X}=2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด ($\bar{X}=4.60$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.60$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการทางความคิด โดยรวมเท่ากับ 0.80 ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง ($PNI_{\text{modified}} = 0.81$)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ
(Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณา การกระบวนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการส่งเสริมกิจกรรม การเรียนรู้ที่เชื่อมโยง สัมพันธ์ระหว่างวิชาการ หลากหลายทำให้เกิดการ เรียนรู้แบบองค์ รวม	2.62	0.66	ปาน กลาง	4.65	0.63	มาก ที่สุด	0.77	3
2) ผู้บริหารมี ความสามารถในการ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่าง หลากหลายหรือพหุปัญญา	2.52	0.66	ปาน กลาง	4.58	0.68	มาก ที่สุด	0.82	1
3) ผู้บริหารมี ความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความ เปลี่ยนแปลง	2.49	0.68	น้อย	4.54	0.68	มาก ที่สุด	0.82	2
รวม	2.54	0.54	ปาน กลาง	4.59	0.52	มาก ที่สุด	0.80	

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.54$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม ($\bar{X} = 2.62$)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้โดยรวม ($\bar{X} = 4.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.65$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.80 ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลายหรือพหุปัญญา ($PNI_{\text{modified}} = 0.82$) และผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.82$)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ
(Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

ด้านการบูรณาการ (Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และ สร้างองค์ความรู้ใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร แนวคิดต่าง ๆ มา ผสมผสานเป็นองค์ความรู้ ใหม่	2.54	0.69	ปาน กลาง	4.62	0.65	มาก ที่สุด	0.81	1
2) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการนำเนื้อหา ทฤษฎี เทคนิควิธีการต่าง ๆ มา สังเคราะห์ เป็นรูปแบบใหม่ ที่เหมาะสมกับองค์การ	2.58	0.63	ปาน กลาง	4.62	0.60	มาก ที่สุด	0.79	2
3) ผู้บริหารมีความสามารถ ในการนำรูปแบบใหม่สู่การ ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี	2.55	0.66	ปาน กลาง	4.57	0.66	มาก ที่สุด	0.79	3
รวม	2.56	0.52	ปาน กลาง	4.60	0.51	มาก ที่สุด	0.80	

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ
(Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการบูรณาการ (Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่
($\bar{X}=2.56$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมี
ความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบใหม่
ที่เหมาะสมกับองค์การ ($\bar{X}=2.54$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการบูรณาการ (Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่
($\bar{X}=4.60$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมี
ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร แนวคิดต่าง ๆ มาผสมผสานเป็น
องค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X}=4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถ
ในการนำเนื้อหา ทฤษฎี เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ
องค์การ ($\bar{X}=4.62$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบูรณาการ (Integration) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และ
สร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยรวมเท่ากับ 0.80 ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี
 PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถ
ในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร แนวคิดต่าง ๆ มาผสมผสานเป็นองค์ความรู้ใหม่
($PNI_{\text{modified}} = 0.81$)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความ สำคัญของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารมีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนการสอน	2.56	0.69	ปาน กลาง	4.76	0.51	มาก ที่สุด	0.86	1
2) ผู้บริหารมีอาคารสถานที่ที่ เหมาะสมและใช้งานได้ดีโดยจัด สภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเรียนการสอน	2.61	0.69	ปาน กลาง	4.78	0.51	มาก ที่สุด	0.83	3
3) ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศ ให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และห้องเรียน	2.64	0.66	ปาน กลาง	4.81	0.44	มาก ที่สุด	0.82	4
4) ผู้บริหารมีการจัดและใช้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา	2.63	0.71	ปาน กลาง	4.81	0.47	มาก ที่สุด	0.83	2
รวม	2.61	0.53	ปาน กลาง	4.79	0.39	มาก ที่สุด	0.84	

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยรวม ($\bar{X} = 2.61$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เกิดเรียนรู้ทั้งในและนอกห้อง ($\bar{X} = 2.64$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ผู้บริหารมีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.63$) อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดีโดยจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.61$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ($\bar{X} = 4.79$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เกิดเรียนรู้ทั้งในและนอกห้อง ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยรวมเท่ากับ 0.84 ($PNI_{\text{modified}} = 0.84$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
 การเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)
 บรรยายภาคในการเรียนรู้

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยายภาคใน การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความส าคัญ ของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรม นักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่ง จัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง	2.61	0.66	ปาน กลาง	4.82	0.42	มาก ที่สุด	0.84	4
2) ผู้บริหารสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ ตามเป็นชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community)	2.56	0.66	ปาน กลาง	4.78	0.48	มาก ที่สุด	0.87	2
3) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน (Shared Learning)	2.55	0.68	ปาน กลาง	4.78	0.45	มาก ที่สุด	0.88	1
4) ผู้บริหารใช้อำนวยความสะดวก งาน (Coaching) ให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนได้รับโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน	2.54	0.63	ปาน กลาง	4.73	0.52	มาก ที่สุด	0.87	3
รวม	2.56	0.51	ปาน กลาง	4.78	0.36	มาก ที่สุด	0.86	

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยายภาคในการเรียนรู้ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยายภาคในการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.56$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จัก ($\bar{X}=2.61$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Shared Learning) ($\bar{X}=2.56$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยายภาคในการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.78$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้ รู้จักตนเอง ($\bar{X}=4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ($\bar{X}=4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Shared Learning) ($\bar{X}=4.78$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) บรรยายภาคในการเรียนรู้ โดยรวมเท่ากับ 0.86 ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการ

เรียนรู้ร่วมกัน (Shared Learning) ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$) รองลงมา ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) และผู้บริหารใช้อำนวยความสะดวกการสอนงาน (Coaching) ให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนได้รับโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างพันธมิตรให้เกิดความไว้วางใจกัน	2.58	0.64	ปานกลาง	4.81	0.41	มากที่สุด	0.87	1
2) ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทุกระดับ	2.63	0.65	ปานกลาง	4.82	0.44	มากที่สุด	0.83	5
3) ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจและสติปัญญา	2.60	0.63	ปานกลาง	4.82	0.40	มากที่สุด	0.86	2

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4) ผู้บริหารมีการจัดตั้งคกก. กลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน	2.58	0.66	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.86	3
5) ผู้บริหารสามารถสรุปสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน	2.60	0.67	ปานกลาง	4.82	0.43	มากที่สุด	0.85	4
รวม	2.60	0.48	ปานกลาง	4.81	0.29	มากที่สุด	0.85	

จากตาราง 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance

Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}=2.60$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทุกระดับ ($\bar{X}=2.63$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสรุป สะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจและสติปัญญา ($\bar{X}=2.60$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}=4.81$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทุกระดับ ($\bar{X}=4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสรุป สะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจและสติปัญญา ($\bar{X}=4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างพันธมิตรให้เกิดความไว้นื้อเชื่อใจกัน ($\bar{X}=4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{modified} = 0.85$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างพันธมิตรให้เกิดความไว้นื้อเชื่อใจกัน ($PNI_{modified} = 0.87$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนานักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจและสติปัญญา ($PNI_{modified} = 0.86$) และผู้บริหารมีการจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อนที่ดี ($PNI_{modified} = 0.86$)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์
(Creativity) ความคิดริเริ่ม

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดริเริ่ม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความ สำคัญของ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) คิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น	2.48	0.54	น้อย	4.59	0.69	มากที่สุด	0.85	2
2) กล้าแสดงออกอย่างอิสระ และสร้างสรรค์	2.46	0.56	น้อย	4.54	0.76	มากที่สุด	0.84	4
3) ผสมผสาน ความคิดเดิมให้ เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่	2.50	0.52	น้อย	4.62	0.69	มากที่สุด	0.84	3
4) นำความรู้และประสบการณ์มา คิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข ปัญหาใน หน่วยงานอย่างเหมาะสม	2.49	0.57	น้อย	4.61	0.68	มากที่สุด	0.85	1
รวม	2.49	0.39	น้อย	4.59	0.51	มากที่สุด	0.85	

จากตาราง 38 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์
(Creativity) ความคิดริเริ่ม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิด
สร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดริเริ่ม โดยรวม ($\bar{X}=2.49$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ผสมผสาน ความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ ($\bar{X}=2.50$)
อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ นำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข
ปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.49$)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดริเริ่ม ($\bar{X}=4.59$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผสมผสาน ความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ ($\bar{X}=4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือนำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข ปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด และคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำ กับผู้อื่น ($\bar{X}=4.59$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดริเริ่ม โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{modified} = 0.85$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ไม่มี

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน	2.52	0.56	ปานกลาง	4.62	0.73	มากที่สุด	0.83	3
2) เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้	2.48	0.52	น้อย	4.64	0.71	มากที่สุด	0.87	2
3) สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว	2.50	0.53	น้อย	4.68	0.59	มากที่สุด	0.87	1
รวม	2.50	0.41	น้อย	4.64	0.50	มากที่สุด	0.86	

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 2.50$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.53$) คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.64$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.68$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้ ($\bar{X} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดคล่องแคล่ว โดยรวมเท่ากับ 0.86 ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวมได้แก่ สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) รองลงมาคือเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์
(Creativity) ความคิดยืดหยุ่น

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ตัดแปลงความคิดแปลก ใหม่ที่มีประโยชน์	2.43	0.51	ปาน กลาง	4.60	0.67	มาก ที่สุด	0.89	1
2) ปรับเปลี่ยนความคิดใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	2.48	0.54	น้อย	4.66	0.66	มาก ที่สุด	0.88	2
3) ปรับความคิดตอบสนองได้ อย่างรวดเร็ว	2.51	0.54	ปาน กลาง	4.65	0.64	มาก ที่สุด	0.85	3
รวม	2.47	0.39	น้อย	4.63	0.44	มาก ที่สุด	0.87	

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์
(Creativity) ความคิดยืดหยุ่น พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิด
สร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดยืดหยุ่น (\bar{X} = 2.47) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา
รายละเอียด พบว่า ปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 2.51) อยู่ในระดับปานกลาง
รองลงมาคือ ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 2.48)
อยู่ในระดับน้อย

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.63$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.66$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.65$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดยืดหยุ่น โดยรวมเท่ากับ 0.87 ($PNI_{modified} = 0.87$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม ได้แก่ ดัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ ($PNI_{modified} = 0.89$) รองลงมาคือปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.88$)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิด

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความ ละเอียดลออในการคิด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) คิดทบทวนอย่าง ละเอียด	2.53	0.52	ปาน กลาง	4.67	0.63	มาก ที่สุด	0.84	2
2) คิดวิเคราะห์ประเมิน เนื้อหาอย่างละเอียดก่อน สั่งการ	2.51	0.51	ปาน กลาง	4.69	0.56	มาก ที่สุด	0.87	1
รวม	2.52	0.43	ปาน กลาง	4.68	0.48	มาก ที่สุด	0.86	

จากตาราง 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิดพบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิด ($\bar{X} = 2.52$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คิดทบทวนอย่างละเอียด ($\bar{X} = 2.53$) และคิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนสั่งการ ($\bar{X} = 2.51$)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิด ($\bar{X} = 4.68$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนสั่งการ ($\bar{X} = 4.69$) และคิดทบทวนอย่างละเอียด ($\bar{X} = 4.67$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความละเอียดลออในการคิด โดยรวมเท่ากับ 0.86 ($PNI_{\text{modified}} = 0.86$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวมได้แก่ คิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดก่อนสั่งการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$)

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน	2.40	0.52	น้อย	4.55	0.66	มากที่สุด	0.89	1
2) ผู้บริหารกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง	2.42	0.51	น้อย	4.54	0.69	มากที่สุด	0.88	3
3) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้	2.43	0.54	น้อย	4.56	0.66	มากที่สุด	0.88	2
รวม	2.42	0.39	น้อย	4.55	0.52	มากที่สุด	0.88	

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.42$) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารอำนวยความสะดวก และสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.43$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง ($\bar{X} = 2.42$) อยู่ในระดับน้อย

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.55$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารอำนวยความสะดวก และสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.55$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมเท่ากับ 0.88 ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}} = 0.89$)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม

ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1) ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา	2.47	0.55	น้อย	4.62	0.65	มากที่สุด	0.87	2
2) ผู้บริหารผลักดันให้ครู และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน	2.50	0.52	น้อย	4.58	0.65	มากที่สุด	0.83	3
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากร นักเรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม	2.43	0.53	น้อย	4.62	0.63	มากที่สุด	0.90	1
รวม	2.47	0.41	น้อย	4.61	0.51	มากที่สุด	0.87	

จากตาราง 43 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม ($\bar{X} = 2.47$) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารหลักต้นให้ครู และบุคลากรนักเรียนในโรงเรียนใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.50$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและ จริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 2.47$) อยู่ในระดับน้อย

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม ($\bar{X} = 4.61$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและ จริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากร นักเรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม โดยรวมเท่ากับ 0.87 ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากร

นักเรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.90$)

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูง มาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมา ใช้ในการวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI	ความสำคัญ ของความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในการเรียนการสอน	2.54	0.52	ปาน กลาง	4.63	0.60	มาก ที่สุด	0.82	3
2) ผู้บริหารให้ครูสอน บุคลากร ทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับ การพัฒนาความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ สื่อสาร	2.52	0.51	ปาน กลาง	4.63	0.63	มาก ที่สุด	0.84	2
3) ผู้บริหารแสดงการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน	2.46	0.52	น้อย	4.64	0.57	มาก ที่สุด	0.88	1
รวม	2.51	0.39	ปาน กลาง	4.63	0.46	มาก ที่สุด	0.85	

จากตาราง 44 พบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยี

เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 2.51$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.54$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 6.3$) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารแสดงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ประจำวัน ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.63$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$) ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยรวม ได้แก่ ผู้บริหารแสดงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$)

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาของรูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการศึกษา
เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็น
แบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จัดทำเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์
วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย
หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความ
ต้องการของบุคคล

5.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อให้
ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

5.3 วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่ม
ความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอน
การพัฒนาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและ
ใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการ

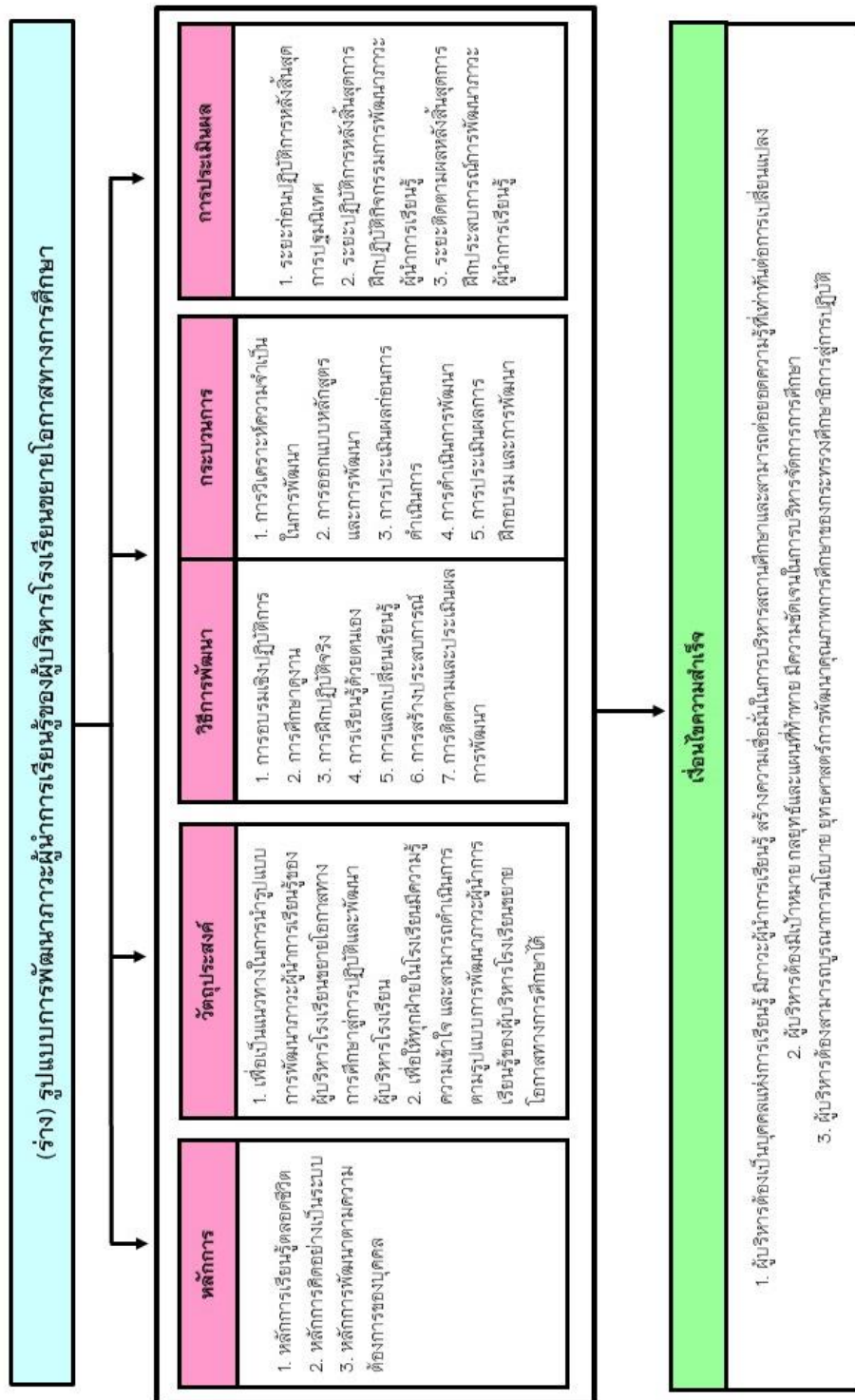
พัฒนา โดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา
 - 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผล
- การฝึกอบรม และการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้างประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตามความคืบหน้าของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์

5.4 การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินในระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

5.5 เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการ ดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนในการบริหารจัดการการศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

โดยผลการยกกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สรุปรายละเอียดได้ดังภาพ 13



ภาพประกอบ 13 แสดงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากภาพ 13 แสดงร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 6 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2565 เวลา 13.00–16.00 น. ณ ห้องประชุมหินสามวาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งผลการตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเมินความเหมาะสม ของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้สรุปได้ดังตาราง 45

ตาราง 45 ผลการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
1. หลักการ	หลักการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เหมาะสมดี เป็นขั้นเป็นตอนและนำสู่การปฏิบัติได้ดีเหมาะกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาถึง 3 ระดับ จึงมีความกว้างตามฐานอายุของผู้เรียน มีเวลาศึกษาและปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนถึง 11 ปี

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
2. วัตถุประสงค์	<p>วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสม ครอบคลุม และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเหมาะสมกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p>
3. วิธีการพัฒนา/กระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โฟกัสที่ตัวบุคคลมากเกินไปหรือจุดเดียวหรือไม่ อาจเพิ่มหรือพิจารณาด้านกลไก/นโยบายของต้นสังกัด เช่น ถ้าตัวบุคคล(ผู้บริหาร)มีภาวะผู้นำการเรียนรู้แล้วจะได้อะไร - หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกอะไรที่เป็นแรงบันดาลใจ/กระตุ้น หรือมี - มีมาตรการ การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจหรือเงื่อนไขเพิ่มเติมหรือไม่ เช่น มาตรการส่งเสริม กำกับ ติดตาม จัดการแข่งขันมอบรางวัล Best จากต้นสังกัด - ควรเพิ่มจุดที่สนใจแตกต่างเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการเรียนรู้อย่างแท้จริง เช่น แต่ละด้านควรมีวิธีการ/กระบวนการที่ใหม่ ชัดเจน สามารถนำมาใช้ได้จริง - ส่วนประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา มีความชัดเจน(เห็นด้วย)

ตาราง 45 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
4. การประเมินผล	การประเมินผล มีความเหมาะสม เป็นขั้นเป็นตอน และครอบคลุม การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	รูปแบบมีการกำหนดเงื่อนไขที่นำมาสู่ความสำเร็จ มีความเหมาะสม วัดตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ควรเพิ่มเติมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ในส่วนของสาระเนื้อหา

จากตาราง 45 ผลการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีรายละเอียดที่เพิ่มเติม ดังนี้

สาระเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย
 - 1) การสื่อสารของทีมงาน
 - 2) ความสามารถของทีมงาน
 - 3) การวางแผนการเรียนรู้
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย
 - 1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
 - 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
 - 3) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ
3. การบูรณาการ ประกอบด้วย
 - 1) การบูรณาการทางความคิด
 - 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้
 - 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
 - 2) บรรยากาศในการเรียนรู้
 - 3) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน
5. ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 1) ความคิดคล่องแคล่ว
 - 2) ความคิดยืดหยุ่น
 - 3) ความละเอียดลออในการคิด
6. การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 1) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี

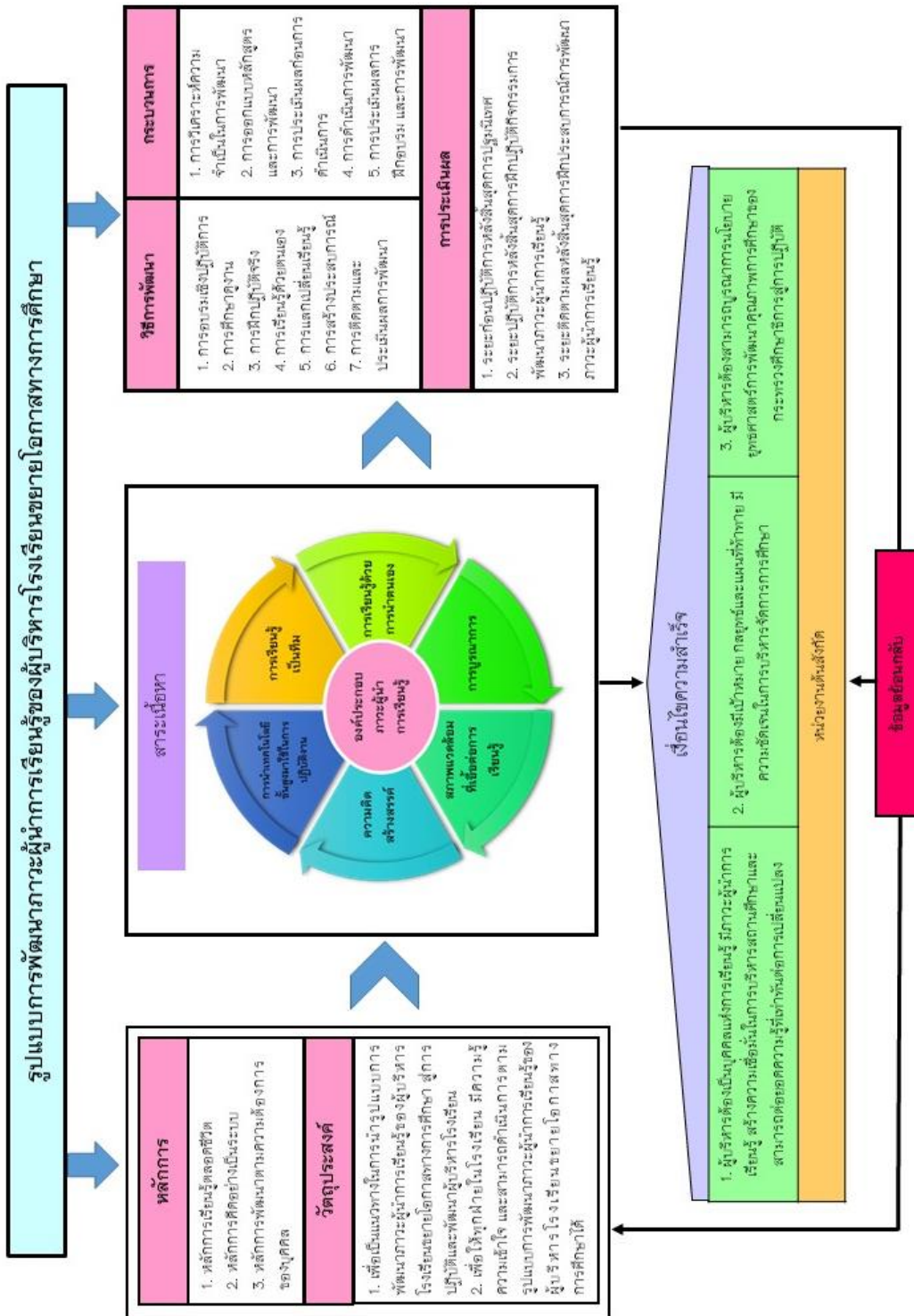
สารสนเทศ และการสื่อสาร

- 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดรูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้



ภาพประกอบ 14 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**ระยะที่ 4 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ขั้นตอนที่ 7 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการทดลองแบบกลุ่ม
เดียวทดสอบ ก่อนอบรมและหลังการอบรม (One – Group Pretest Posttest Design)
มีการเก็บข้อมูล 3 ครั้ง คือ 1) ระยะก่อนปฏิบัติการ 1 ครั้ง (ก่อนทดลอง) 2) ระยะ
ปฏิบัติการ 1 ครั้ง (หลังทดลอง) และ 3) ระยะติดตามผล 1 ครั้ง (หลังสิ้นสุดการฝึก
ประสบการณ์) ซึ่งปรากฏผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

**7.1 ผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง)**

หลังจากปฐมนิเทศเสร็จ ผู้วิจัยได้ให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา 6 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
จำนวน 6 คน รวมผู้ทำการประเมิน จำนวน 12 คน ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 44 ต่อไปนี้

ตาราง 46 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง)**

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าสถิติ (n=12)		การ แปล
		\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	4.17	0.39	มาก
2	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.00	0.60	มาก
3	การบูรณาการ	4.08	0.51	มาก

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าสถิติ (n=12)		การ แปล
		\bar{X}	S.D.	
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.92	0.51	มาก
5	ความคิดสร้างสรรค์	3.75	0.45	มาก
6	การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.33	0.49	มาก
	โดยรวม	3.88	0.07	มาก

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระยะก่อน ปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลัก พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}=4.17$) ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.33$) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.75$)

7.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะปฏิบัติการ

7.2.1 ผลการทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (Pretest – Posttest)

ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มทั้ง 2 วัน ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในแต่ละ ชุดทั้ง 6 ชุด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 6 คนได้ทำแบบทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (Pretest-Posttest) จำนวน 6 ชุด (ภาคผนวก ข) เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เนื้อหาสาระของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่

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

ปรากฏผลดังตาราง 47

ตาราง 47 คาร์ยละเอียดความก้าวหน้าจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ก่อนอบรมและหลัง อบรม

ชุด ที่	ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเรียนรู้	คะแนน เต็ม	ก่อนอบรม		หลังอบรม		คาร์ยละเอียด ความก้าวหน้า
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	20	16.920	1.98	18.92	1.24	10.00
2	การเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง	20	12.75	2.44	17.67	2.06	22.50
3	การบูรณาการ	20	15.08	2.02	17.83	1.90	13.75
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	20	13.75	2.02	17.75	1.82	18.33
5	ความคิดสร้างสรรค์	20	11.67	1.60	16.33	1.67	16.67
6	การนำเทคโนโลยี เทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	20	10.75	1.88	16.08	1.56	17.92
	รวม	120	14.13	0.27	17.43	0.27	16.53

จากตาราง 47 พบว่าผลการทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ก่อนอบรมเท่ากับ 14.13 คะแนน และหลัง อบรมเท่ากับ 17.43 คะแนน คิดเป็นคาร์ยละเอียดความก้าวหน้าเท่ากับ 16.53 เมื่อพิจารณา คาร์ยละเอียดความก้าวหน้าเป็นรายองค์ประกอบหลัก โดยเรียงลำดับจากคาร์ยละเอียดความก้าวหน้ามากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คิดเป็นร้อยละ 22.50 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 84.15 3) และการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 17.92 ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีคาร์ยละเอียดความก้าวหน้าน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม 10.00 การบูรณาการ 13.75 และความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 16.67

7.2.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

หลังจากฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) จำนวน 1 วัน และฝึกปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนละ 1 คน รวม 12 คน ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลดังตาราง 48 ต่อไปนี้

ตาราง 48 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ (n=12)		การแปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	4.75	0.45	มากที่สุด
2	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.67	0.49	มากที่สุด
3	การบูรณาการ	4.75	0.45	มากที่สุด
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.67	0.49	มากที่สุด
5	ความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.51	มากที่สุด
6	การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.65	0.03	มากที่สุด

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.65) หากพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลัก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก เมื่อเรียงลำดับจากองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

การเรียนรู้เป็นทีมและการบูรณาการ ($\bar{X}=4.75$) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.67$) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.50$)

7.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระหว่างระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) กับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

ผู้วิจัยนำผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระยะก่อน ปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 หลังจากทำกิจกรรมปฐมนิเทศเสร็จ และหลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 มาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้เห็นผลต่างหรือความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนประเมินตนเอง และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน ประเมินผู้บริหารตนเอง รวม 12 คน ดังตาราง 49

ตาราง 49 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) กับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

ข้อที่	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)		ระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง)		ค่าร้อยละความก้าวหน้า
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	4.75	0.45	4.17	0.39	14.00
2	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.67	0.49	4.00	0.60	16.67
3	การบูรณาการ	4.75	0.45	4.08	0.51	16.33

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเรียนรู้	ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)		ระยะก่อน ปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง)		ค่าร้อยละ ความก้าวหน้า
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.67	0.49	3.92	0.51	19.15
5	ความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.51	3.75	0.45	22.22
6	การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยี ขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.52	3.33	0.49	35.00
	โดยรวม	4.65	0.03	3.88	0.07	20.07

จากตาราง 49 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X})ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) (\bar{X} = 4.65) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) (\bar{X} = 3.88) คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 20.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลัก จากองค์ประกอบหลักที่มีค่าร้อยละความก้าวหน้ามากที่สุดไปหาน้อย คือ 1) การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 35.00 2) ความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 22.22 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 19.15 4) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 16.67 5) การเรียนรู้เป็นทีมการบูรณาการ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 16.33 6) การเรียนรู้เป็นทีม คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.00

7.4 ผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะติดตามผล

หลังจากที่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่โรงเรียนของตนเองเป็นเวลา 2 สัปดาห์แล้ว หลังจากนั้นทำการฝึกประสบการณ์ต่ออีก เป็นเวลา 4 สัปดาห์

และเมื่อสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์ ให้ผู้บริหารกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา และ
รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนละ 1 คน รวม 12 คน ตอบแบบ
ประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็น
การประเมิน ครั้งที่ 3 ในระยะติดตามผล ปรากฏผลดังตาราง 50

ตาราง 50 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ระยะติดตามผล

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าสถิติ (n=12)		การแปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	4.92	0.29	มากที่สุด
2	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.67	0.49	มากที่สุด
3	การบูรณาการ	4.83	0.39	มากที่สุด
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.75	0.45	มากที่สุด
5	ความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.51	มากที่สุด
6	การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ การปฏิบัติงาน	4.67	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 50 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือในระยะติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.74) หาก
พิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลักพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบหลัก เมื่อ
เรียงลำดับองค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเรียนรู้เป็นทีม
(\bar{X} =4.92) การบูรณาการ (\bar{X} =4.83) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (\bar{X} =4.75)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} =4.58)
และการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.67)

7.5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระหว่างระยะติดตามผลกับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระยะติดตามผลและระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) มาเปรียบเทียบกับเพื่อตรวจสอบความคงสภาพ ของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น ปรากฏผลดังตาราง 51

ตาราง 51 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะติดตามผลกับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)
(n=12)

ข้อ ที่	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเรียนรู้	ระยะติดตามผล		ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)		ค่าร้อยละ ความก้าวหน้า
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การเรียนรู้เป็นทีม	4.92	0.29	4.17	0.39	18.00
2	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.67	0.49	4.00	0.60	16.67
3	การบูรณาการ	4.83	0.39	4.08	0.51	18.37
4	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.75	0.45	3.92	0.51	21.28
5	ความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.51	3.75	0.45	22.22
6	การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูง มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.67	0.49	3.33	0.49	40.00
	โดยรวม	4.74	0.44	3.88	0.07	22.22

จากตาราง 51 พบว่าค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะติดตามผล ($\bar{X}=4.74$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) ($\bar{X}=3.88$) คิดเป็น ค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 22.22 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบหลักจากข้อที่มีค่าร้อยละความก้าวหน้ามากไปหาน้อย คือ 1) การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 40.00 2) ความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 22.22 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 21.28 4) การบูรณาการ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 19.37 และ 5) การเรียนรู้เป็นทีม คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 18.00 และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 16.67

กล่าวโดยสรุป ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หลังสิ้นสุดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ตามเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 16.53
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มขึ้นหลังจากผ่านการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น โดยรวมมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 20.07
3. ความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในระยะติดตามผลกับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) โดยรวมมีความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อคิดเป็นค่าความก้าวหน้ามีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 22.22

จากผลการทดลองพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และมีความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้ แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และ 3) สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน ในการดำเนินการขั้นตอนที่ 2 และ 3 ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 และ 2 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 7 ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 โรงเรียน เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (One-group Pretest Posttest Design) มีการเก็บข้อมูล 3 ครั้งก่อนทดลอง (ระยะก่อนปฏิบัติการ 1 ครั้ง) หลังการทดลอง (หลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการ 1 ครั้ง) และหลังระยะติดตามผล 1 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลอง ใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาสรุปและเขียนรายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำเสนอผลงานและเผยแพร่ ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ กระบวนการ พัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ และองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 2) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) ด้านการบูรณา การ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ ประกอบด้วย 7 วิธี ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกปฏิบัติจริง 4) การเรียนรู้ด้วย ตนเอง 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การสร้างประสบการณ์ และ 7) การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา

1.3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำการ เรียนรู้ก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 3) การดำเนินการ พัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้ และ 5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้

1.4 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สารเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา/กระบวนการ
- 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย และด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

2.2 สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย

โอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2.3 ค่าดัชนี PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมเท่ากับ 0.85 ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการบูรณาการ

3. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

3.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ได้ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ในส่วนของสาระเนื้อหา โดยสรุปองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สาระเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

3.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ประเมินว่า ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน มีผลการประเมินส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ที่มาและความสำคัญของชุดพัฒนา การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และภาษาที่ใช้ในชุดพัฒนา ชัดเจน ตามลำดับ

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

4.1 ระยะเวลาปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 ระยะเวลาปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.3 หลังสิ้นสุดระยะเวลาปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 64.65

4.4 ระยะเวลาติดตามผลเป็นการติดตามความคงสภาพของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในระยะติดตามผลภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความคงสภาพของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ คิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 28.57

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ วิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ เป็นที่ 2) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) ด้านการบูรณาการ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยี ขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นอกจากจะต้องมีภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแล้ว จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยจึงจะสามารถบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามากจากภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Tubin (2013, pp. 170-175) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนที่แตกต่างกันของประเทศอิสราเอล พบว่าในประเทศอิสราเอลประสบความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้อำนาจในการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นที่ 2) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) การประเมินผล 5) การร่วมพลัง 6) การวิจัย 7) ความคิดสร้างสรรค์ และ 8) วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม (3) ความยืดหยุ่น (4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี (5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้เป็นที่ (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

(8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (9) ความพอเพียง และ (10) การวิจัยและพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 169-171) ได้ศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำ และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม

1.2 ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ อภิปรายได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งกลุ่มบุคคลมีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ ความรู้ของตนต่อประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาจากความรู้และประสบการณ์ของตน โดยการนำแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Newell, Robertson, Scarbrough และคณะ (2002, pp. 115-136) ที่กล่าวว่า การสร้างความรู้เป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์มากกว่าการที่แต่ละบุคคลทำงานคนเดียวและการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในทีมที่มาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน ความไว้วางใจจะช่วยให้บุคคลมีการแบ่งปันความรู้ที่เป็นนัย สร้างการเรียนรู้และสร้างความรู้ นอกจากนี้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ทั้งด้านการเผยแพร่และถ่ายโอนความรู้ขององค์การ และการนำมาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ Senge (2006, pp. 6-10) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีมเป็นหนึ่งในวินัย 5 ประการ สำหรับการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สอดคล้องกับ Decuyper, Dochy & Bossche (2010, p. 111) ที่อธิบายการเรียนรู้เป็นทีมว่า มีความสำคัญต่อทีมเพราะทีมที่มีการเรียนรู้ (Learning Team) จะนำไปสู่

การเรียนรู้ขององค์การซึ่งเป็นการเรียนรู้แนวคิดหลักการและวิธีการทำงานร่วมกันโดยถ่ายทอดความคิดที่แตกต่างและนำความคิดที่ดีที่สุดไปใช้ในการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับ Boon, Raes, Kyndt & Dochy (2013, p. 359) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีม คือ การสร้างและการเก็บรักษาความรู้ที่ได้มาจากการแบ่งปัน ซึ่งจะเสริมสร้างการทำงานของทีมและยังเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของทีม

1.2.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ กระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียนรู้ สามารถระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้ มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เช่น การอ่านการอภิปราย การเขียน การเสาะหาความรู้โดยการสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ เรียนรู้ด้วยตนเองจากการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม สื่อต่าง ๆ เป็นไปตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975, pp. 40-47) ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลคิดริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของตน มีการกำหนดเป้าหมาย หาสื่อการเรียนมีการติดต่อกับบุคคลอื่น แสวงหาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เลือกใช้วิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตนด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ซึ่งทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าการให้ผู้อื่นริเริ่มการเรียนรู้ เพราะจะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการเรียนเป็นอย่างมาก จึงสามารถพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระในการเรียน และมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ จึงกล่าวได้ว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process) นอกจากนี้ Costa and Kallick (2004, pp. 51-55) ยังได้อธิบายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า ประกอบด้วย การจัดการตนเอง การตรวจสอบตนเอง และการเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทำให้นิสิตนักศึกษาพึงพาอาศัยผู้อื่นน้อยลงและหันมาพึ่งตนเอง สามารถนำตนเองได้มากขึ้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Guglielmino (1977, p. 34) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลิกลักษณะของผู้เรียนเองมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher & other (2001, p. 516); Oddi L. F. (1987, p. 22);

Michael Posner, Steve E Petersen (1990, 813–A); Pao–Nan Chou (2012, p. 177); Marlene Schommer–Aikins & Marilyn Easter (2018, p. 112) ที่ได้สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการตอบสนองของผู้เรียนอย่างอิสระ เนื่องด้วยความสามารถตามลักษณะเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้การเรียนรู้ของบุคคลย่อมแตกต่างกัน

1.2.3 ด้านการบูรณาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้การบูรณาการเป็นการนำความคิด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน หมายถึงรวมถึงการบูรณาการทั้งวิธีการและศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต ต่อมา อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานทางความคิดที่มาจาก การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิเคราะห์แก้ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระและเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ซึ่งพระมหาญาณวฑฒน์ ลีตวฑฒโน และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต (2563 ,หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการวิเคราะห์เอกสาร บทความ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิชาการและนำมาบูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม 7 อันเป็นธรรมของคนที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สร้างความสามัคคีให้แก่สถานศึกษาสามารถทำให้ผู้บริหารใช้หลักการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคลทั้งในชุมชนและสถานศึกษาและเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจงกล จันทร์เรือง และคณะ (2556, หน้า 95) กล่าวว่า การบูรณาการงานประกันคุณภาพการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนการบริการวิชาการสู่สังคมและงานวิจัยถูกพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกระบวนการ PDCA–PaR และการจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือในการออกแบบและพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิดของการวิจัยดำเนินงาน พบว่าอาจารย์และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการ

จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอยู่ในระดับดีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ นักศึกษาร้อยละ 88.46 มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้โดยสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ดีย่อมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขลักษณะที่ดี ส่วนสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาส่งผลต่อบรรยากาศในการเรียนรู้การมีสุขภาพจิตที่ดี และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของหลักสูตร ซึ่งแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนี้สามารถทำได้โดยคุณตระหนักว่า ตน คือ ผู้จัดการชั้นเรียนไม่ใช่ผู้ควบคุมชั้นเรียน เนื่องจากการศึกษาไทยในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความรู้และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นตลอดเวลา ครูจึงควรเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของตน ปรับวิธีการเรียน เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ให้มีความทันสมัยนำเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนมาใช้ ร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน เพื่อให้ชั้นเรียนได้กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากแนวคิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของทั้ง OECD (2017, pp. 1-24) และ Wagner (2012, อ้างถึงใน โกศล ภูศรี, 2564, หน้า 71) แสดงให้เห็นว่าจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมนั้น ต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมหลายด้านทั้งในเรื่องของตัวคน (People) หลักสูตร การเรียนการสอน (Program) ที่เน้นความรู้แบบพหุวิทยาการ (Multi-disciplinary) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเพื่อแสวงหาแนวคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการ (Process) และเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางเจตคติวัฒนธรรม และปรัชญา (Philosophy) ซึ่งนวัตกรรมที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม การสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการยุคใหม่ที่ตอบสนองต่อฐานคิดที่กล่าวไว้เบื้องต้นนั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการยุคใหม่ที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ได้มากกว่าโดยใช้ทรัพยากรน้อยกว่าเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาณทล เขมโก (ชูโตศรี) (2562, หน้า 195) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เอื้อต่อสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ จึงเป็น

สิ่งจำเป็นที่ต้องมีการจัดสถานศึกษาเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้อต่อการเรียนการสอน เพราะจะเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการอยากเรียนและมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ อีกทั้ง Marquardt (1996, pp. 19-20) ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีลักษณะ คือ 1) การเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่บรรลุผลสำเร็จที่ได้จากความร่วมมือขององค์การทั้งองค์การ 2) สมาชิกขององค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ 3) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ใช้อย่างมีกลยุทธ์และต่อเนื่องและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) องค์การเน้นการคิดอย่างเป็นระบบ 6) บุคคลในองค์การรู้วิธีการเข้าถึงข่าวสารและข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ 7) บรรยากาศต่าง ๆ ขององค์การควรเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม 8) การเปลี่ยนแปลงเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ทุกคนยอมรับ นอกจากนี้สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิดไว้รวมถึงความล้มเหลวถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 9) องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีลักษณะยืดหยุ่น 10) ทุกคนในองค์การต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 11) การพัฒนาความสามารถหลัก (Core Competency) นำไปสู่การผลิตและบริการใหม่ ๆ และ 12) องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสามารถในการปรับตัวและฟื้นฟูตัวเองให้กลับสู่สภาพเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปได้

1.2.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) ที่แต่ละสาขาวิชามีมากน้อยต่างกันทำให้การแสดงออกด้านคิดแตกต่างกัน ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความคิด ผ่านการแสดงออกด้วยผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัย การนำเสนอแนวคิด การศึกษาวิชาของแต่ละกลุ่มวิชาเป็นหลักการและปรัชญาของศาสตร์ในการเรียนรู้ เช่น ด้านศิลปะเพื่อเข้าใจแก่นแท้ของสังคมและถ่ายทอดมุมมองผ่านตัวตนของศิลปิน ด้านศิลปะประยุกต์ใช้ความงามแต่ต้องมีกรอบของการใช้งานได้ การสร้างอาคารต้องให้ดำรงอยู่ได้ ด้านมนุษยศึกษาศึกษาด้วยการวิจัยเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ไม่หยุดนิ่งกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้านวิทยาศาสตร์ ศึกษาถึงศาสตร์ที่แข่งมีกฎเกณฑ์ระบบระเบียบชัดเจน ด้านสังคมศาสตร์ศึกษาถึงการนำเสนอในรูปแบบภาษา เป็นต้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของแต่ละศาสตร์ตามเนื้อหา และความรู้ที่มีแก่นของศาสตร์ (Essence) และปรัชญาแตกต่างกันดังนั้นทั้งผู้เรียนและผู้ถ่ายทอดต้องเข้าใจหลักปรัชญาของแต่ละศาสตร์

ความสำคัญส่วนใหญ่อยู่ว่าผู้เรียนในการให้ความสำคัญ มีทัศนคติ และแรงจูงใจ รวมถึง การฝึกฝน เพื่อสร้างความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeou-Shyan Horng; Yi-ChunLee (2009, pp. 100-117) ว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีส่วนช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา รวมถึงกิจกรรมทั้งในและนอก หลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อให้เห็นและมีประสบการณ์กับสังคมจริง โดยมีอาจารย์เป็นผู้ชี้แนะแนวทางและเป็นต้นแบบทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของ นักศึกษา ด้วยการพัฒนาความคิดในแต่ละสาขาวิชาให้สามารถประยุกต์ต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตามประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ และความเป็นตัวตนหรือ อัตลักษณ์ของนักศึกษาต่อไป ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะวัชร จริยะภูมิ และคณะ (2558, หน้า 300) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การคิด ร่วมกันเป็นกลุ่ม และสรุปความคิดออกมาแล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ ผลงานตามความคิด ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ควรให้มีการ ให้ผู้เรียนร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน ซึ่งการร่วมกันคิดร่วมกันทำงานจะส่งเสริมให้ความคิด สร้างสรรค์นั้นมีความก้าวไกล และหลากหลาย ดังนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็น ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creatively and Innovation) อันประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์ (Think Creativity) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์ (Work Creativity with Others) การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ (Implement Innovations) ซึ่งเมื่อผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทางด้านความคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรมจะทำให้เป็นกำลังสำคัญของชาติ และประเทศชาติจะสามารถ แบ่งปันทางเศรษฐกิจกับนานาชาติได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล และคณะ (2554, หน้า 1-33) กล่าวไว้ว่า องค์กรสามารถช่วยพัฒนาระดับ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ โดยพิจารณาถึงการสร้างหรือปรับทัศนคติของ บุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และความกล้าเสี่ยงที่จะลงมือคิดและปฏิบัติในการ ทำงาน ตลอดจนการบริหารหรือส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการ คิดสร้างสรรค์ รวมถึงการมอบหมายงานให้มีปริมาณงาน และใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม

1.2.6 ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสามารถจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ได้ประสบผลสำเร็จ นำเอามาตรฐานด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการ

แวดล้อม โดยการออกแบบโมเดลการเรียนรู้ของโรงเรียน รวมทั้งออกแบบคุณลักษณะของ ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา เป็นไปตามแนวคิด Jennings, & Warnier (2015, pp. 15–16) ได้ เสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ประกอบไปด้วย การจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) 70 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง เช่น การบริหาร โครงการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ใหม่ ๆ กับสถานการณ์จริง 2) 20 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น เช่น การสอนโดยหัวหน้างาน การได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น การเป็นพี่เลี้ยง และ 3) 10 เปอร์เซ็นต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนา ผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ เช่น การเข้าฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่าน E-Learning หรือการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 23) ให้ใช้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70-20-10 มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้ การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับ Guskey (2000, pp. 22–28) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปแบบเปิด โอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพแก่บุคลากร ได้แก่ 1) การฝึกอบรม เช่น การ อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง และพัชรา วาณิชวดีน (2560, หน้า 139–150) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติงานจริง 3) การสอนงาน 4) การเป็นพี่เลี้ยง และ 5) การสร้างเครือข่าย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ธัชชัย จันทร์สาร (2560, หน้า 188) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการประชุม ผู้บริหารสถานศึกษาประจำเดือน 2) รูปแบบการประชุมสัมมนา 3) รูปแบบการอบรมเชิง ปฏิบัติการ 4) รูปแบบการศึกษาดูงาน 5) รูปแบบการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ และ 6) รูปแบบการศึกษาด้วยตนเองหรือตามอัธยาศัย

1.4 จากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการก่อน การพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

3) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ต้องเริ่มจากการสำรวจหาความต้องการของบุคลากรก่อนเพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาด้านใดบ้าง จะได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ R. Wayne Mondy, & Judy Bandy Mondy (2014, p. 105) ได้อธิบายถึงหลักการวิเคราะห์งานว่า การวิเคราะห์งานนั้นเกิดจากการรวบรวมข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ขอบเขตงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์งานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดคุณลักษณะของงาน และคุณสมบัติของบุคคล องค์ประกอบแรก คือ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ งาน หน้าที่และความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่สอง คือ คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์งานดังกล่าวจะไปสู่การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ และการจัดการ ข้อพิพาทต่าง ๆ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อมรรวดี สีนเจริญ สือชัย ชูนาคา (2558, หน้า 110) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ 4) การประเมินผลการพัฒนา สมรรถนะ และ 5) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 174) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนด ความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การเลือกเทคนิควิธีการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การกำกับติดตามและประเมินผล เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธนิกา กรีธาพล (2560, หน้า 116) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเตรียมการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนา และ 3) ภารกิจ 10 ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

- 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สารเนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา/กระบวนการ
- 5) การประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ ลักษณะของรูปแบบควรมีลักษณะเป็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และมี ลักษณะเป็นส่วน ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะที่ชัดเจน เป็นขั้นตอนที่แสดงแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับ Gibber, Carter and Goldsmith (2000, อ้างถึงใน รุ่งอรุณ บวรชัยเดช, 2560, หน้า 87) ได้ เสนอรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมิน ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนาของผู้บริหาร 2) กำหนดเป้าหมายและ การวางแผนพัฒนา 3) กำหนดกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและ แผนพัฒนาภาวะผู้นำ 4) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร 5) ดำเนินการตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การประเมินผล จากการพัฒนาโดยประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญามิตร สีนาลาด และคณะ (2562, หน้า 11-12) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของ รูปแบบ 4) กระบวนการ พัฒนา 5) ผลที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ และคณะ (2558, หน้า 75-76) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามผลและ การประเมินผล

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และด้านการบูรณาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันเพื่อคงความมีทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ โดยมีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุผลตามจุดเน้น โดยสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมมีความรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Christansen & Tronsmo (2013, pp. 156-164) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในประเทศนอร์เวย์ พบว่าในประเทศนอร์เวย์รัฐบาลได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับหลักสูตรใหม่ และเพิ่มความรับผิดชอบของท้องถิ่นที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา นอกจากนั้นยังเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศนอร์เวย์จะใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นพื้นฐานในการปฏิรูปการศึกษา ใช้การฝึกอบรมให้มีการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครูฝึกความร่วมมือในการวางแผน รวมถึงการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองโปรแกรมในการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้มีการประเมินผลด้วยหน่วยงานที่เชื่อถือได้ของประเทศนอร์เวย์ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน (Shared learning) 2) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 3) ผู้นำที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learning center leader) 4) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) 5) การประเมินผล (Evaluation) และ 6) การร่วมพลัง (Collaborative) ซึ่งในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้จะมีตัวบ่งชี้ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และจากการวิจัยพบว่าทัศนคติและภาวะผู้นำการเรียนรู้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ประสบความสำเร็จเนื่องจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนให้ความร่วมมือในการสร้างเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิศญาวัฒน์ ประราศรี (2561, หน้า 202) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวมจาก องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง อันดับ 3 คือ ด้านการบูรณาการความ อันดับ 4 คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท อันดับ 5 คือ การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และอันดับ 6 คือ ด้านกล้าคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีร ภาวังคนันท์ และคณะ (2565, หน้า 35) พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกด้าน โดยด้านการเรียนรู้เป็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นอันดับแรก ($PNI_{\text{modified}}=0.38$) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($PNI_{\text{modified}}=0.37$) การบูรณาการความหลากหลาย ($PNI_{\text{modified}}=0.36$) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท ($PNI_{\text{modified}}=0.34$) การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}}=0.33$) และความกล้าคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}}=0.32$) ตามลำดับ

3. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้

จากผลการวิจัยได้ข้อค้นพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดของประเด็นในการอภิปรายได้ดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่า มีความถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นนี้มีวิธีการและลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมุ่งที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ตามคาดหวังของประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์ หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้น จึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้ 1. การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น ๆ และ

4. รูปแบบที่ยอมให้มีความคิดเห็นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ สอดคล้องกับ Yukl (2010, pp. 425-427) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการฝึกอบรมที่ชัดเจน ดังนี้ 1) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน 2) กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน 3) การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสม 4) การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม 5) โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกลงเวลา 7) การเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง

ให้กับผู้เข้ารับการศึกษา และ 8) การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกชัย พิเลิศรัมย์ (2562, หน้า 474-476) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) บริบท ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ตัวป้อน ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ 3) กระบวนการ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ การให้องค์ความรู้ การปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาในสภาพจริง และการประเมินผลการ พัฒนาในสภาพจริง 4) ผลผลิต ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และ 5) ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการและ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการทดลองพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และมีความคงสภาพของภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเหมาะสม ตั้งแต่ใน กระบวนการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งในระดับนโยบาย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) รวมทั้งในการสร้างรูปแบบ

มีกรอบแนวคิด หลักการ จากแนวคิดการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญทั้งในระดับนโยบาย ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้าน การบริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญในระดับปฏิบัติจริง ทำให้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Kouzes and Posner (1997, pp. 125-126) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้วันต่อวัน ปีต่อปี ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำต้องฝึกฝนให้เกิดคุณสมบัติ 5 ประการ กับตนเอง คือ 1) การท้าทายกระบวนการ ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ มีการทดลองบริหารความเสี่ยง และเรียนรู้จากความ ผิดพลาด 2) ดลบันดาลให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรใน อนาคตสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับค่านิยมความคาดหวัง ความสนใจ และความใฝ่ฝัน ของผู้ตาม 3) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ตามโดยร่วมรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตามส่งเสริมความร่วมมือมุ่งสู่เป้าหมาย และสร้างความไว้วางใจ 4) สร้างวิถีทางต้นแบบ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ง่าย เพื่อ สร้างให้เกิดความมุ่งมั่นผูกพันสร้างตัวอย่างสำหรับผู้ตามเพื่อให้เป็นแนวทางมุ่งสู่ ความสำเร็จ 5) ส่งเสริมกำลังใจ ระลึกไว้เสมอว่าผู้ตามแต่ละคนนั้นมีความเสียสละเพื่อ ความสำเร็จของทุกโครงการควรมีการฉลองเมื่องานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ งานวิจัยของภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559, หน้า 18-19) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ สูงกว่าเกณฑ์ที่ กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวีดี พุ่มเกิด และคณะ (2561, หน้า 103-104) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษา พอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหาร สถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน

การศึกษา มีรูปแบบที่มีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด และมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมโรงเรียน ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด และด้านการมีศักยภาพขยายผลอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วยแนวคิด หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) เนื้อหา ประกอบด้วยองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และกระบวนการบริหาร 3) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3. ผู้บริหารครูนักเรียนและผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การวิจัยนี้จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น

1.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับความสำคัญจำเป็นทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ เป็นที่ม รองลงมาคือ ด้านการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิด

สร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และด้านการบูรณาการ ตามลำดับ ดังนั้นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวทาง และนโยบายระดับโรงเรียน ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตระหนักถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนจากหน่วยงานต้นสังกัดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเสริมสร้างผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยแยกศึกษาตามขนาดโรงเรียนทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เหมาะสมยิ่งขึ้นในแต่ละขนาดโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กนกอร สมปราชญ์. (2559). องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (*Leadership and Learning Leadership for School Principals*). (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กชพร ดีการกุล. (2558). พฤติกรรมการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมผ่านระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเองของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 1-14.
- กษมน มังคละศิริ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการ ที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนิษฐกานต์ ปันแก้ว. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ศ. ขอนแก่น :มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล เสวตสมบุรณ์. (2553). การใช้โปรแกรม NVivo กับการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ. [จุลสาร]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กมลชนก ingham. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- กวี วงศ์พุ่ม. (2535). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กังวาน ไตรสกุล. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนพะตง
ประธานศิรีวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
สงขลา-สตูล*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัญจน์รัตน์ สิ้นธุ์รัตน์. (2559). *การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ ค.บ.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- กัญญามล อินทวาง, ฉันทวุฒิ พิษผล, ธิดา จินตามณี และอุดม สมบูรณ์ผล. (2560).
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ของผู้บริหารใน
มหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี*, 6(1), 114-129.
- กิตติมา ปรีดีดีลก. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอลโล่
การพิมพ์.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา ลิ้มเจริญ. (2561). *กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพตามแนวพุทธ
บูรณาการ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(ฉบับเพิ่มเติม), 180-192
- กุลวดี ไกล่ฝน. (2557). *การพัฒนาแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0
โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน*. กองบริหาร
งานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). *การพัฒนาประชาคมเมืองเพื่อความป็นเมืองน่าอยู่*.
รัฐสภาสาร, 4(9), 1-3.

- _____ . (2549). *การคิดเชิงวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมีเดีย.
- _____ . (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมีเดีย.
- _____ . (2555). *การคิดเชิงอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตนะ ,ปริษา คัมภีรปกรณ์, ชรินทร์ วะสินนท์ และ สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 75–82.
- กฤติมา มะโนพรหม. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(1), 152–168.
- ขวัญชัย ขุนทำนายน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาที่ 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- คณะกรรมการกรรมาธิการการศึกษารัฐสภา. (2552). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการวุฒิสภา.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- คมกฤษ จงบุญวัฒนา. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จรรณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- จอมสุรางค์ ลิ้มปรีระเสริฐกุล. (2559). *การพัฒนาแบบแผนการเรียนการสอนแบบชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บริษัทไทยรมเกล้าจำกัด.
- จันทร์เพ็ญ บุษบา. (2561). *การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโรงเรียนมารีย์พิทักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จินตนา จันทร์เจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวัดณ์ วงษ์คง. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรวัดณ์ วงษ์คง และกนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 48–58.
- จุลศักดิ์ กอกพิมพ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้ของครูวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. *วารสารวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 12(2), 159–189.

- จنگล จันทรเรือง, ธนินทร์ ระเบียบโพธิ์ และเอกลักษณ์ ฉิมจารย์. (2556). การบูรณาการงานประกันคุณภาพการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนการบริการวิชาการแก่สังคมและงานวิจัย. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(1), 94-103.
- จำนงค์ ศรีมังกร. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฉัตรชัย ศรีสุข. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชนากานต์ โสจะยะพันธ์. (2558). การพัฒนารูปแบบห้องเรียนกลับด้านด้วยวิธีการเรียนแบบกลุ่มสืบสอบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป พรกุล. (2554). การสอนกระบวนการคิดทฤษฎีและการนำไปใช้. กรุงเทพฯ: บริษัททวีพรินท์ (1991) จำกัด.
- ชนิสรา ฮวดศรี. (2556). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลีพร พิณาศรัย. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชลธิรา ศรีสดใส. (2557). การพัฒนาคู่มือการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมของโรงเรียนอำนวยการศิลป์. *วิทยานิพนธ์* ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือวารสารบริหารการศึกษา. ค.ต. สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวลิต เกิดทรัพย์ (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศบ.ต สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยเสฏฐ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 895-919.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชอพี ราชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฐปณีย์ นารี. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติมา ไชยมมา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2561). การวิจัยเชิงเอกสารเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแนวคิดการจัดการสมรรถนะการ ประกอบอาชีพของคนพิการ:บริบทของสถานการณื กระบวนทัศน์ และแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของมนุษย์ทุกคน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), 2162-2192.
- ฐิริธญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐกิจ บัวชม และวริระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(2), 215-229.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐยาภรณ์ เล็กสิงโต. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐสุลิตา ศิริรัตน์. (2551). *รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ณิรดา เวชชาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, มณีนุช จันทร์เที่ยง, วรกัญญา ตันติไวยกุล และอัจฉญา อภิวัต. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 1-33.
- ดำรง มูลป้อม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถวิล อรัญเวศ. (2563). *ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=107&p=1.html 9 กุมภาพันธ์ 2563.
- ทัศนศิริรินทร์ สว่างบุญ. (2563). *การพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 37(102), 28-42.
- ทรงธรรม ชีรกุล. (2563). *การสื่อสารกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ*. เข้าถึงได้จาก www2.tsu.ac.th/.../06042009.html 10 กุมภาพันธ์ 2564.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2549). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 2*. นครราชสีมา: โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ:
- ทิตนา แหมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- _____. (2555). *บัณฑิตศึกษาในทศวรรษที่ 21 : การปรับหลักสูตรและการสอน. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการของราชบัณฑิตยสถานร่วมกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- ชนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล และราตรี เลิศหว่าทอง.(2564). ประเด็นการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 1(1), 51-66.
- ฉันทชัย สิงห์มาตย์. (2556). *การคิดเชิงประยุกต์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/500910.html> 10 กุมภาพันธ์ 2564.
- ฉันทพร วณิชฤทธา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยหลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมของกลุ่มกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนกฤต พรหมนันท. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 43-53.
- ชนภาส อยู่ใจเย็น. (2554). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการตลาดและพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับพนักงานบริษัทประกันชีวิต. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(12), 166-183.
- ชนกร วัฒนนวลสกุล. (2565). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านรวมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการกำกับตนเองสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉันทนันท์ พรหมแทนสุด. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(8), 440-456.

- ชนะวัชร จริยะภูมิ และพัลลภ พิริยะสุวรรณค์. (2558). รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7(3), 292- 302.
- ธีรวัฒน์ ชัดมะโน. (2559). ปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธนิภา กรีธาพล. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 13(2), 214-225.
- ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีร์ ภาวักนันท, สุกิจ โพธิ์ศิริกุล, วรวิทย์ กุลจิระกาญจน์, ทินกร ภาคนาม และสุรพล ทับทิมหิน. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(2), 35-46.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- _____. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3. (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข่าวพางจำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข่าวพาง จำกัด.
- ธีระศาสตร์ อายุเจริญ. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดชุมชนนักปฏิบัติ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมความใฝ่รู้ของนิสิตปริญญาตรีสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 218-253.

- ธัชชัย จันทร์สารห์. (2560). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- นภาพร พันธุ์ชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิคม นาโค้อย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา สำเร็จผล. (2545). การพัฒนาองค์ประกอบย่อยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิต. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภาพร แสนเมือง. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- นันทน์ภัส หัตถะปะนิตย์. (2558). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทวดี พุ่มเกิด, ศุภชัย ทวี และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารวิชาการธรรมทรรค*, 21(1), 103-117.
- นันทวรรณ วัฒนวรราช. (2559). รูปแบบกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพอีสเทิร์น*.
- เนติลักษณ์ สีสัตย์ชื้อ. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูระดับมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต*.
- นฤมล กอนขาว. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนศรัทธาสมุทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- นฤมล จิตรเชื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2), 1738-1754.
- นปดล นพเคราะห์. (2555). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- บรรจง เจริญสุข. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน. *วิทยานิพนธ์ ปรี.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ ปรี.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- บรรพต รุ่งเจนทร์ และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญทิพย์ สุริยวงศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(23), 35-50.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2559). *ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- บุญสันต์ ศรีจันทร์. (2556). *การพัฒนาแบบการสอนบนเว็บโดยใช้หลักการเรียนรู้เป็นทีมของนักเรียนโรงเรียนกีฬา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ประเมษฐ์ โมลี. (2559). *มิติใหม่ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งคุณภาพ.* เข้าถึงได้จาก <https://www.google.co.th/html> 9 กุมภาพันธ์ 2564.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด.* กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). *การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ประสิทธิ์ อุณหองกุล. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ประวีณา โภควณิช. (2559). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ประเวศ วะสี. (2553). *การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤติ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปณิดา แก้วกระจ่าง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*

- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(1), 13–26.
- ปราณี กุลมิน. (2560). การพัฒนาชุดกิจกรรมโครงการวิทยาศาสตร์ร่วมกับการสอนแบบไตรสิกขาเพื่อส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ปริญญามิตร สีนาลาด. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(1), 11–20.
- ปิยะนารถ สิงห์ชู. (2558). *แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/503317.html> 20 มิถุนายน 2564.
- พจนา ทรัพย์สमान. (2550). *การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาณมล เขมโก (ชูโตศรี). (2562). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(1), 192–200.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พระมหาญาณวัฒน์ ลิวตฺตมโน และ สิริกัญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับภาวะผู้นำทางวิชาการ. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 1(1), 48–58.
- พระมหาสหัส คำคุ้ม. (2556). *การพัฒนารูปแบบ/การบริหารที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระเอกชัย พิเลิศรัมย์. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พัชรา วาณิชวคิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา Leadership Development : Theories, Best Practices and Case Study*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พัชริกา คำแสน. (2556). *รูปแบบการบริหารห้องสมุด 3 ดี ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัชรินทร์ โคตรสมบัติ. (2558). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พันธิภา สร้างซ่าง (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พิชิต ฤทธิ์จรรูญ. (2547). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แฮ็ลส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิเชษฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ พเยาว์ ยินดีสุข และ ราชน มีศรี. (2553). *การสอนคิดด้วยโครงงาน : การเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พีระวัตร จันทกุล. (2559). *รูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้อในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. เพาะ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- พรชัย เจตมามาน สัจญา เคนาภูมิ และอังคณา อุดมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือ
ชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.
วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(3), 27-44.
- พรปวีณ์ คงนันทิพัฒน์. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการ
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้
บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(สทมส.)*, 23(1), 38-54.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และ
ผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- _____. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพวัน วงพะจัน. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสระบุรีเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณี.อำรุง จันทวานิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่
โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลกัการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภานุมาศ จันท์ศรี. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา. การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรพงศ์ ช่วยบำรุง. (2559). การบริหารจัดการที่มงาน. เข้าถึงได้จาก
http://library.senate.go.th/document/Ext2552/2552589_0002.PDF
31 มกราคม 2564.

- ภัทรพร บุญนำอุดม. (2563). *ห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่ 21 : บทบาทสำคัญของห้องเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ในโลกสมัยใหม่*. เข้าถึงได้จาก http://www.tcdc.or.th/articles/design_creativity/25279/.html 15 มีนาคม 2564.
- ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย. (2559). *รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2558). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 4(1), 143-160.
- มัทรี บุญเจริญ. (2560). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- มนันยา ไชติวรรณ. (2559). *การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย*. *วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษاثิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่*. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- เมธี จันทร์ทอง. (2559). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยการสัมมนา ร่วมกับกิจกรรมการคิดสร้างสรรค์*. *วารสาร Veridian E-Journal Silpakorn University*, 9(2), 1008-1029.
- เมตตา สอนเสนา และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(2), 115-123.

- รวีกรานต์ นันทเวช. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รณย์ พะโยม. (2552). *รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ก.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎาพร พิมพ์พิชัย. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์. (2551). *การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติขั้นสูง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัฐสภา พงษ์ภิญโญ. (2556). *การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในวิทยาลัยเทคโนโลยี: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชพล กาญจนวารินทร์. (2555). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งอรุณ บวรชัยเดช. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลลิตา ซาเรืองเดช. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลือชัย ชูนาคา. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษา
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(2), 72-80.
- วนิดา ปุณปีตดา. (2561). การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนบง
ใต้โนนรังพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วราจิตร พรหมเกตุ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐาน
สมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- वलันต์ เต็งกวน และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). มุมมองการศึกษาไทย: ทำอย่างไรให้ไปสู่
ความสำเร็จ. ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 1-13.
- วิจิตา สุขทั่วญาติ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในทศวรรษหน้าของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรกัญญาพิไล แกะระหัน. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2556). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิง เฮาส์ จำกัด.
- วรมน ยาดี. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านจันทเขลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ์ แกมเกต. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทนา เนาว์วัน. (2557). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์ รป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- วาริ์ ศิริรัตน์อำพร. (2550). การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมน้ำจืดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วารุณี จิรัญเวทย์. (2555). *แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). การวิจัยและการพัฒนา (Research and Development). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(2), 1-12.
- _____. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิ่ง เฮาส์ จำกัด.
- _____. (2556ค). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิ่ง เฮาส์ จำกัด.
- _____. (2559). *ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก http://www.jsfutureclassroom.com/news_detail.php?nid=224.html 10 กุมภาพันธ์ 2559.
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- _____. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2549). *สภาวะการศึกษาไทยปี2547/2548รากเหง้าของปัญหาและแนวทางการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. คุษภินิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร*. *วารสารศาสตร์ศึกษา*, 27(3), 94-97.
- _____. (2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษราพิพัฒน์.
- _____. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- _____. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ติพยวิสุทธี.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตที่คณะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ติพยวิสุทธี.
- วีระยุทธ์ ชาติกาญจน์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยา อรรถวงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วีระวัฒน์ ดวงใจ (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2560). แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเหตุและผลของการแสดงบทบาทผู้นำทีมของหัวหน้าโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วรรณภา จำเียรพีช. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศรัณย์ อยู่เสนยาง. (2565). ภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรม : ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข. วารสารนานาชาติของสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาวิจารณ์วิทยาศาสตร์ (IJSASR), 2 (2), 17-28.

- ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขานครินทร์:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริกาญจน์ การตรง. (2556). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศิริพร กุลสานต. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และ วรางคณา ทองนพคุณ. (2560). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต. เข้าถึงได้จาก https://krutuktablog.files.wordpress.com/2016/12/21_th.doc.html 12 ตุลาคม 2563,.
- ศศิธร โรจนวิภาต. (2558). กรณีศึกษาการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูกรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัมฤทธิ์ ต้นสวรรคต์. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัมฤทธิ์ ห่าวหาญ. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมัย วะชุม. (2560). ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา :
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก.
วารสารมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, 2, 76–85.
- สานิลักษณ์ พรหมฮวด. (2556). แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2556). การพัฒนารูปแบบการประเมินหน่วยประเมินภายนอกระดับ
การศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิตา พุทธระกุล. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตสุขภาพที่ 9. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ลิตธิชัย ลายเสมา. (2557). ระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยทีมเสมือนจริงในสภาพแวดล้อม
การเรียนรู้แบบกวี้นตภาพโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อ
พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ลินา ทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ยาวชน และกีฬาเทศบาลนครพนมเปญ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สินีนากู จิระพรพาณิชย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของคุณ ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9 (33), 256-262.*
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551) *ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริกร ไชยราช. (2562). *การพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน บ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก
- สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์. 2546. *การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บุ๊ค พอยท์จำกัด.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. การประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุทธิวรธรณ ตันตริจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 2843-2854.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://suthep.ricr.ac.th> 9 กันยายน 2563.
- _____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ปอร์ตเน็ต.
- สุทธิณี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 169-182.
- _____. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(1), 143-157.
- สุรัชย์ ขอบชื่น. (2558). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุริรัตน์ ไตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ ป.ศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). *การศึกษากิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนันท์ พระวงศ์. (2555). *สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนวัดจระเข้ใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- สุพิชชา พุกกันงาม. (2560). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด
ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสาร
สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 1467-1476.
- สุภาวดี ทองสำฤทธิ์. (2561). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรินทร์ ยอดคำแปง. (2562). รูปแบบการพัฒนาผู้ให้บริการช่วยเหลือสนับสนุนนักศึกษา
ที่มีความพิการเรียนรวมในระดับอุดมศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
และการจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.
- สุเมธ สุวรรณเตตร. (2556). การคิดสร้างสรรค์ภาพเพื่อสื่อความหมายของช่างภาพสาร
คดีโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2559). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
เข้าถึงได้จาก <http://www.addkute3.com> 27 สิงหาคม 2563,
- สุริพงษ์ สังข์ชัย. (2559). บุรณาการทฤษฎีสู่แนวคิดการสร้างคนเก่งคนดีขององค์กร.
เข้าถึงได้จาก http://&gs_gws-wiz-serp.12.html 7 สิงหาคม 2563.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2547). วิธีการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ หอมสมบัติ. (2565). การพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัย
และประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนสู่
โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุนทรธา โตบัว, พณิต เข้มทอง, และวรัทยา ธรรมกิตติภพ. (2561). การใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการออกแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 8(2), 69–87.
- เสรี ชัดแจ่ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 4(10), 15–42.
- สรวงพร กุศลสง. (2557). *การพัฒนารูปแบบทักษะการวิจัยด้านปฐมวัยของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย*. รายงานวิจัย ค.บ. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- สมเกียรติ พลละจิตต์. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนดีเด่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชัย จรรยาไพบุลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมชาย เทพแสง. (2556). *ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ : รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*, 10(19), 30–41.
- _____. (2557). *การบริหารจัดการสมัยใหม่ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ*. นนทบุรี: เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย วรกีเกษมสกุล. (2556). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สมนึก เพ็ญพริ่ง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 7(1), 169–179.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). *การจัดการความรู้กับนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. เอกสารประมวลการสอนรายวิชาวิธีการทางสถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ
คณบดี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศรี สุ่มมาตย์. (2557). รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมแพง อินอาน. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิง
สร้างสรรค์. เข้าถึงได้จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/
document/ocsc-2017-eb13.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf). 25 ตุลาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การทำงานเป็นทีม. เข้าถึงได้จาก <https://vijai.rmutl.ac.th/upload/res/1007191026287.doc> 21 กันยายน 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการเขียนรายงานการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อ
จัดกิจกรรมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.
_____. (2543). การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
2560 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและ
ยุทธศาสตร์.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แนวทางการพัฒนานครแห่งการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2558). *ยุทธการเปลี่ยน “ครูเฉย” สู่ครูยุคศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก
<http://seminar.glf.or.th/seminar/Topic/29.html> 9 ธันวาคม 2563.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรวดี สิ้นเจริญ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- อดิสร โคตรนรินทร์ และเจียมพล บุญประคม. (2561). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยนพลัง.
- อภิศญาณ์ศรี ประราตี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยองและตราด*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ.
- อัศนีย์ สุทธิใจ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารวิจัยพุทธ
ศาสตร์*, 3(1), 23-37.
- อัสม่า พาริลที. (2559). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- อนุชิต พันธุ์ง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานู ช่างกลาง. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศรี
ตำบลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2557). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ 1412.
- อารีญา สดาร์ตน์. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อินทรีภา บริบูรณ์. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
เครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส์ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการ
บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อินทิรา บริบูรณ์. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน*
เครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจ*
ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสรุา พิพิพิธภักดิ์. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียน*
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกพร ธรรมยศ. (2564). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่*
2 เรื่อง การแยกสาร โดยการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาร่วมกับปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความ*
ผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ไคเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย). การค้นคว้าอิสระ
บธ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- อรรถวิทย์ ชื่นจิตน์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อมรรัตน์ จำปาวัตตะ. (2562). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้น*
ประถมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง วัสดุและวัตถุ โดยการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรินทร์ เทวตา, เอกกฤต เลิศวิทยาประดิษฐ์, ชวนชื่น อัคคะวณิชชา, ลีติพร สำราญ
 ศาสตร์ และรชกร วชิรสิโรตม. (2557). *การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDL)*
โดยการทำแผนธุรกิจเพื่อพัฒนา SDL ตามแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคล.
รายงานวิจัย คณะวิทยาการจัดการ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *การออกแบบการวิจัย : วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และ*
ผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฤทัยรัตน์ ดอกคำ (2553) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Achua, C. F., and Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership*. 4th ed. Canada: SouthWestern, Cengage Learning.
- Ackoff, R.L. (1999). *Ackoff's Best: His Classic Writings on Management*. New York : Harper & Row. American Joint Committee on Standards for Educational Evaluation
- American Institute for Research: AIR. (2009). *Evaluation of the school technology leadership initiative: external evaluation report #2*. Washington, DC: American Institutes of Research.
- Angalet, G. W. (2000). *A new leadership paradigm for the twenty-first century*. Doctoral dissertation, University of Delaware.
- Antonacopoulou, E.P. and Bento, R.F. (2003). *Methods of Learning Leadership: Taught and Experiential*. Retrieved from: <http://C:/Users/Administrator/Downloads/Chapter5-FINAL.pdf>. October 12th, 2021.
- AR dictionary. (2008). [Online]. Retrieved From <http://ardictionary.com/Model/5908>. May 20th, 20121.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*. Great Britain: Kogan Page Limited.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. 3rd ed. Great Britain: Kogan Page Limited.
- Astin, H. S., and Astin, A. R. (1996). *A Social Change Model of Leadership Development Guidebook Version III*. Los Angeles, CA: Higher Education Research Institute, University of California.
- AT&T. (1987). *The Trainer's Library*. American Telephone and Telegraph in Conjunction with Addison-Wesley, Training System Publishing.

- Avolio, B.J. and Bass, B.M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership : Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B.J., Kahai, S. and Dodge, G.E. (2001). E-leadership : Implications for theory, research, and practice. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.
- Avolio, B.J., Sosik, J.J., Kahai, S.S. and Baker, B. (2014). E-leadership : Re-examining transformations in leadership source and transmission. *Leadership Quarterly*, 25(1), 105–131.
- Bailey, K.D. (1994). *Methods of social research*. The Free Press, New York.
- Barczak, G., Lassk, F. and Mulki, J. (2010). Antecedents of team creativity : an examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 9(4), 332–345.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systemic introduction*. New York: peacock.
- Baron, L., Rouleau, V., Grégoire, S., and Baron, C. (2018). Mindfulness and leadership flexibility. *The Journal of Management Development*, 37(2), 165–177.
- Barr, L.A. Keating (1990). *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass, Cengage Learning.
- Bass, Bernard M. (2013). *The Future of Leadership in Learning Organizations*. New York: Prentice-Hall.
- Bass, B. M. (1985). From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 8, 19–31.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. 3rd ed. New York: NY Free Press.
- Bernick, M. (2005). *Job Training That Gets Results Ten Principles of Effective Employment Programs*. Michigan: Pfeiffer.

- Bird, A. and Osland, J. (2004). *Global Competencies: An introduction*. Oxford: Blackwell.
- Blandford, Sona. (2006). *Middle Leadership in Schools. 2nd ed.* Great Britain: Person Education.
- Bobic, M.P., and Davis, W.E. (2003). A kind word for theory X: Or why so many newfangled management techniques quickly fail. *Journal of Public Administration Research and Theory, 13(3), 239–264.*
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A. & Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(3), 15–26.*
- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row.
- Boon, A., Raes, E., Kyndt, E., & Dochy, F. (2013). Team learning beliefs and behaviors in response teams. *European Journal of Training and Development, 37(4), 357–379.*
- Boone, E. J. (1990). Crossing I Balkin and Cardy Ines. *Journal of Extension, 28(3), 200–215.*
- Borich, G.D. 1992. *Effective Teaching Method*. New York: Macmillan Publishing Company
- Brockett, A.J. & Hiemstra, R. (1993). *Self-Direction in Adult Learning*. (2 second edition). San Francisco: Chapman and Hall.
- Brown, I. M. & Posner, B. Z. (2001). Exploring the Relationships Between Learning and Leadership. *Leadership & Organization Development Journal, 22(6), 274–280.*
- Brown, J. D. (1995). *The Elements of Language Curriculum: A Systematic Approach to Program Development*. Boston, MA: Heinle & Heinle.
- Brown, W.B. & Moberg, D.J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.

- Brymer, E., and Gray, T. (2006). Effective leadership: Transformational or transactional. *Australian Journal of Outdoor Education*, 10(2), 13–19.
- Bueno, C. M., and Tubbs, S. L. (2004). Identifying Global Leadership Competencies : An Exploratory Study. *The Journal of American Business Review*, Cambridge, 1(1), 10–13.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bush, T. (1986). *Theories of Education Management*. London: Harper and Row.
- Candy, P. C. (1991). *What is self-directed learning? Self-direction for lifelong learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carter, V.G. (2005). *Dictionary of Education*. Retrieved from: www.culi.xhula.ac.th/eJournal_03/article_09.htm–142k October 12th, 2021.
- Chan, W. (2007). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1054–1042.
- Christiansen, L and Tronsmo, P. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD publishing.
- Corsini, R.J., Auerbach, A.J., Anastasi, A, & Allen, M.J. (1996). *Concise encyclopedia of psychology* (2nd ed.). New York: J. Wiley.
- Covey, S.R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Personal Workbook*. New York: Simon & Schuster.
- Costa, Arthur, L. & Kallick, Benna. (2004). *Assessment strategies for self-directed learning*. Corwin press. California
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. New York: Harper.
- Curtis, T.A. (2012). *Leading and learning: Leadership, change, and challenge in a professional development initiative*. Retrieved from: <http://search.proquest.com/docview/1010625210?accountid=44809>. October 12th, 2021.

- Daft, R.I. (1994). *Management*. Fort Worth : The Dryden.
- _____. (1999). *The Leadership Experience*. Fort Worth: Harcourt College.
- Dalton, D. R. (1988). Antecedents of Grievance Filing Behavior: Attitude/Behavioral Consistency and the Union Steward. *The Academy of Management Journal*, 25, 158–169. <http://dx.doi.org/10.2307/256031>
- Decuyper, S., Dochy, F. and Van den Bossche, P. (2010). Grasping the Dynamic Complexity of Team Learning: An Integrative Model for Effective Team Learning in Organisations. *Educational Research Review*, 5, 111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2010.02.002>
- Dessler, G. (1991). *Personal Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall, Inc.
- _____. (2004). *Management: Principles and practices for tomorrow's leaders (3rd ed.)*. Florida: UG/GGS Information Services.
- Dubrin, A., Carol Dalglish and Pertr Miller. (2006). *Leadership*. Australia : John Wiley.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership: Research Cinding Practice and Skills*. Boston: Houghton Muffling.
- _____. (2007). *Leadership Research: Findings, Practice, and Skills*. 5th Edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
- _____. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: South–Western CENGAGE Learning
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership (6th ed.)*. Canada: Sout–Western, Cengage Learning.
- DuBrin, A. J., & Andrew. (2007). *Leadership research findings, practice, and skills (5th ed.)*. Boston: Houghton Mifflin
- DuFour, R. and Eaker, R. (2008). *Revisiting professional learning communities at work : New insights for improving schools*. Bloomington: National Educational Services.
- Eisner, E. (1976). *Education Connoisseiship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation*. Journal of Aesthetic Education.

- Faber, E.I. (2009). *Learning leadership: Exploring the development and reflections of undergraduate student leaders*. Retrieved from:
<https://search.proquest.com/docview/304853131?accountid=44809>.
 November 22nd, 2021.
- Fink, D.L. (2007). *Team Learning: sTeam into learning groups*. Retrieved from:
[http://www.bcm.edu/fac-ed/team learning/Word%20Docs /Michaelsen-Putting%20Groups.doc](http://www.bcm.edu/fac-ed/team%20learning/Word%20Docs%20/Michaelsen-Putting%20Groups.doc). November 22nd, 2021.
- Fisher, M. King, J. and Tague, G. (2001). Development of a Self-Directed Learning Readiness Scale for Nursing Education. *Nurse Education Today*, 21(1), 516-525.
- Frederick W. Taylor. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: McMillan.
- Fullan, M. (2006). Change theory: A force for school improvement. *Center for Strategic Education*, 157, 3-14.
- Giber, D., Carter, L., & Goldsmith, M. (Eds.). (2000). *Linkage Inc.'s Best Practices in Leadership Development Handbook*. San Francisco, CA: JosseyBass Pfeiffer.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel. (2011). *Social Intelligence : The New Science of Human Relationships*. New York : Random House.
- Gong, Y.P., Kim, T.Y., Lee, D.R. and Zhu, J., (2013). A multilevel model of team goal orientation, information exchange, and creativity. *Academy of Management Journal*, 56(3), 827-851.
- Good, C. V., (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw- Hill Book Company, 1973), 193
- Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education, 5th ed.*, New York: McGraw-Hill
- Gregg, R.T. (1973). *Administrative Behavior in Education*. New York: McGraw-Hill.

- Greiter, T.W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD publishing.
- Griffin, C. (1983). *Curriculum Theory in Adult Lifelong Education*. London: Crom Helm.
- Guglielmino, L. M. (1977) . *Development of the Self– Directed Learning Readiness Scale*. Georgia: University of Georgia.
- Guilford, J., and Gray David, E. (1970). *Motivation and Modern Management*. Massachusetts : Addison–Wesley Publishers.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw–Hill.
- (1970). *The Analysis of intelligence*. New York: McGraw–Hill.
- Guilford, J.P. and Hoepffner, P. (1971). *The analysis of intelligence*. New York: McGraw–Hill.
- Gupta, K., Sleezer, Catherine M. Russ–Eft, and Darlene F. (2007). *A Practical Guide to Needs Assessment*. 2nd ed. San Francisco: John Wiley&Sons.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press.
- Haines, S.G. (1998). *Systems Thinking & Learning*. London : HRD Press..
- Halbert, J. and Kaser, L. (2013). *Innovative learning environment: Developing Leadership in British Columbia in Leadership for 21st. Century Learning*: OECD.
- Haslam, S. A. (2006). *The Glass Cliff – The dynamics of gender, risk and leadership in the contemporary organization*. Boston : McGraw–Hill.
- Hemdemhall, M.E., Osland, J.S., Bird, A., Oddou, G.R., Maznevski, M.L., Stevens, M.J.,and Stahl, G.K. (2013). *Global Leadership: Research, Practice, and Development*. 2nd ed. New York: Routledge.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. USA.: Administrative science quarterly.
- Hiemstra, R. (1994). *Self–directed learning*. In T. Husen and T. N. Postlethwaite. The International Encyclopedia of Education (second edition). Oxford: Pergamon Press.
- Halpin, A.W. (2006). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.

- Hoegl, M. and Gemuenden, H.G. (2001). *Studies; Software industry; Performance evaluation ; Product development; Teamwork. Technical University of Berlin. Chair for Technology and Innovation Management. Hardenbergstr. 4–5, HAD 29. 10623 Berlin, 2001.*
- Hoe, S. L. (2017). Thinking about how to think: Cognitive skills to stay relevant in a digital economy. *Human Resource Management International Digest*, 25(5),1–3.
- Holden and Zimmerman. (2009). *A Practical Guide to Program Evaluation Planning*. Thousand Oaks : Sage.
- Horowitz, D.S. and Van Eeden, R. (2015). Exploring the learnings derived from catalytic experiences in a leadership context. *SA Journal of Human Resource*, 4(2), 112–130.
- Houghton, J.D. and Yoho, S.K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment : When should self–leadership be encouraged. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 65–83.
- Houle. (1996). San Francisco: Jossey–Bass Inc. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 2(2), 20–25.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel, (2001). *Education Administration: Theory, Research and Practice*, 6th ed. .Mc Graw – Hill International Edition, 52 – 55.
- Hoy, W.K. and Miskel C.G. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 7th ed. New York: McGraw– Hill. Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (JCSEE), (2014). *Program evaluation standards statements*. Retrieved from: <http://www.jcsee.org/program-evaluation-standards-statements>. April 28th,2021.
- International Society for Technology in Education. (2009). *Visionary Leadership.Retrieved.*, Retrieved from: <http://www.iste.org/standards/standards/standards-foradministrators> October 30th, 2021.

- Jellen, H. G., & Urban, K. K. (1986). The TCT–DP (Test for creative thinking–drawing production): An instrument that can be applied to most age and ability groups. *The Creative Child and Adult Quarterly*, 3, 138–151.
- Jennings, C., & Wargnier, J. (2015). *Effective learning with 70:20:10*. The new frontier for the extended enterprise. N.P.: CrossKnowledge.
- Jeou–Shyan Horng and Yi–Chun Lee. (2009). What Environmental Factors Influence Creative Culinary Studies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 21, 1: 100–117.
- Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.F. (2000). *Joining Together: Group Theory and Group Skill* (7^d ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Jolouch, A., Martinez, M. and Badia, J. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD Publishing.
- Joyce, B.R. & Weil, M. (1986). *Model of Teaching*. Englewood Cliffs: Prentice –Hall
- _____. (2000). *Models of Teaching*, 6th ed., Massachusetts: Allyn & Bacon
- Jyoti, J. and Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity : The role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98.
- Kangpheng, S. (2017). *Curriculum Leadership : Strategies for Development and Implementation*. Mahasarakham: Apichat.
- Keeves P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press
- Kho, E. C. (2011). *An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States Based Global Leadership Development Program*. Dissertation Abstracts International.
- Knapp, R. (2010). Collective (team) learning process: A conceptual review. *Human Resource Development Review*, 9, 285–299.

- Knight, J. (2009). Coaching : The key to translating research into practice lies in continuous, job–embedded learning with ongoing support. *National Staff Development Council, 30(1), 18–22.*
- Knowles, M.S. (1975). *Self– Directed Learning: A Guide for Learner and Teacher.* New York: Association Press.
- Kohlreiser, G. (2013). *Learning Leadership.* New York : IMD Real World Real Learning.
- Konyu–Fogel, G. (2011). *Exploring the Effect of Global Mindset on Leadership Behavior: An Empirical Study of Business Leaders in Global Organizations.* California : University College of Management.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2004). *Leadership Practices Inventory.* 3rd edition. Pfeiffer, San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- _____. (2006). *Leadership Practices Inventory.* 3^d edition. Pfeiffer, San Francisco, CA: Jossey–Bass
- _____. (2007). *Leadership Challenge.* 4th ed. San Francisco: HB Printing, 2007
- _____. (2016). *Learning Leadership: he five fundamentals of becoming an Exemplary leader.* New Jersey: Wiley.
- Kozloski, K. C. (2006). *Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership.*
- Lawson, B. (2006). *How Designers Think: The Design Process Demystified (4th ed.).* Oxford; Burlington, MA: Elsevier/ Architectural Press.
- Le Duc Quang. (2016). *A Model for Teacher Instructional Leadership Development in the Teacher Training Colleges in Central Region of Socialist Republic of Vietnam.* The doctor of education degree in educational admonition and leadership at Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Leithwood, K., Geijssel, F., Slegers, P. & Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effects on teachers, commitment and effort toward school reform. *Journal of Education Administration, 41, 3(2003), 228.*

- Li, W., Liu, K., Belitski, M., Ghobadian, A., and O'regan, N. (2016). E-leadership Through strategic alignment: An empirical study of small-and medium-sized enterprises in the digital age. *Journal of Information Technology*, 31(2), 185–206.
- Malunga, C. (2006). *Learning Leadership Development from African Culture: Personal Perspective*. International NGO Training and Research Center, Praxis.
- Marlene, Schommer-Aikins, & Marilyn, Easter. (2018). Cognitive Flexibility, Procrastination, and Need for Closure Linked to Online Self-directed Learning Among Students Taking Online Courses. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1), 112–123
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- (2000). Action learning and leadership. *The Learning Organization* 7(5), 233–241.
- Maxwell, J. (2011). *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. New York: Hachette Book Group.
- McCann, D. (2007). *Team learning*. Boston: Irwin.
- McCauley, C.D. (1986). *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- McCauley, C. (1998). When screen violence is not attractive. In J. H. Goldstein (Ed.), *Why we watch: The attractions of violent entertainment*. Oxford University Press. 144–162
- McCauley, C.D. and Van Velsor, E. (2004). *Introduction : Our View of Leadership Development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- McCloskey, M.W. (2014). *Learning Leadership in a Changing World: Virtue and Effective Leadership in the 21st Century*. New York : Palgrave Macmillan.
- Metheney-Fisher, L. (2012). *Learning to lead: How leaders in higher education learn to lead*. Retrieved from:<https://search.proquest.com/docview/1033339903?accountid=44809>. April 23rd, 2021.

- Michael, Posner, Steve, E. Petersen. (1990). The Attention System of the Human Brain. *Annual Review of Neuroscience*, 13(1), 25–42.
- Mojares, Juvy, G. (2015). Multiple Intelligences (MI) of Associate in Hotel and Restaurant Management Students & Its Implication to the Teaching of Oral Communication. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 46–51.
- Neuman, M., and Simmons, W. (2000). *Leadership for student learning*. Phi Delta Kappan, (No.82)
- Newell, S. (2002). Managing Knowledge Work and Innovation. *Palgrave, New York*, 15–28.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: theory and practice*. 4th ed. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- _____. (2010). *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. United State of America: Sang Publications.
- _____. (2012). *Introduction to Leadership: Concept and Practice*. 2nded. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- _____. (2016). *Leadership: Theory and practice (7thed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oddi, L. F. (1987). Perspectives on Self-Directed Learning. *Adult Education Quarterly*, 38(1), 21–31.
- OECD. (2017). Enhancing the Contributions of SMES in a Global and Digitalised Economy. *In Meeting of the OECD Council at Ministerial Level*, 1–24.
- Osland, J.S. (2010). *Expert Cognition and Sense-making in the Global Organization* _____. *Leadership Context: A Case Study*. New York: Taylor & Francis.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership* _____. *and School Reform*. 7th ed. Baston: Allyn and Bacon.
- Owens, R.G. (2004). *Organizational behavior in education*. Boston: Pearson.

- Owen, S. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Learning for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Palaima, T. and Skarzauskiene, A. (2010). Systems thinking as a platform for leadership performance in a complex world. *Baltic Journal of Management*, 5(3), 330–355.
- Pao–Nan, Chou. (2012). Effect of Students’ Self–Directed Learning Abilities on Online Learning Outcomes: Two Exploratory Experiments in Electronic Engineering. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(6), 172–179
- Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. *Published By: Oxford University Press*, 13(1), 25–45
- Peter J. Keeves. (1988). *Model and Model Building. Educational Research, Methodology And Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Polleys, M.S. (2002). One university’s response to the anti–leadership vaccine: Developing servant leaders. *Journal of Leadership Studies*, 8(3), 117–134.
- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M. (1997). Ten lessons for leaders and leadership developers. *Journal of Leadership Studies*.
- Redish, T., & Chan, T. C. (2007). Technology leadership: Aspiring administrators’ perceptions of their leadership preparation program. *Electronic Journal for the Integration of Technology in Education*, 6(123–139).
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169–185.
- Roger Martin. (2010). Design thinking: achieving insights via the “knowledge funnel”. *Journal Strategy & Leadership*, 38(2),37–41
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2003). *Management*. (7th ed). New Jersey: Engle Wood Cliffs Prentice Hall.

- Ronald E. Riggio and Rebecca J. Reichard. (2008). *The emotional and social intelligences of effective leadership An emotional and social skill approach*. Kravis Leadership Institute, Claremont McKenna College, Claremont, California, USA
- Ronald W, Rebore and Angela L.E. Walmsley. (2007). *An Evidence-Based Approach to the Practice of Educational Leadership*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rubin, D. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21 st Century Learning*. New York: OECD publishing.
- Russell, J. and Linda Russell. (2006). *Leading Change Training*. New York : Elsevier.
- R.Wayne Mondy and Judy Bandy Mondy. (2014). *Human resource management*. (13th Edition)
- Salavert, R. (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*. New York: Currency Doubleday.
- _____. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (Revised and Updated Edition)*. New York: Doubleday.
- Sinlarat, P. (2007). New leadership and new globalization in Thai higher education: The path to the future. *ASAIHL – Thailand Journal*, 10(2), 38–65.
- Skager, R. 1977. *Curriculum Evaluation for Lifelong Education*. Toronto: Pergamon Press.
- Skager, Rodney. W. (1978). *Lift long education practice*. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- Smith, T.E., and others. (1980). *Management : Making Organizations Perform*. New York: Macmillan.
- Scott, J. (1990). *A Matter of Record, Documentary Sources in Social Research*. Cambridge : Policy Press

- Steiner.E. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney: Educology Research Associates.
- Steiner. T.J. (2001). *The Principalship: A Reflective Practic Perspective*. Boston: Allyn and Bacon
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- _____. (2004). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Stufflebeam, D.L. Madaus, G.F. and Kellaghan, T. (2000). *Evaluation models*. Boston : Kluwer.
- Style. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization*. _____ .London : century press.
- Sullivan. H.S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Swansburg, R.C. and Swansburg, R.J. (2002). *Introduction Management and Leadership for Nurse Managers. 3^{ed} ed*. Boston ; Jones and Bartlett publishers.
- Taylor, Frederick W., (1996). *The Principles of Scientific Management*. (New York: Harper, 1916), 8
- Thinkexist. (2008). *Thinkexist dictionary*:(Online).Available from:<http://thinkexist.com/dictionary/meaning/model>
- Torrance, E.P. and R.E. Myers. (1962). *Creative Learning and Teaching*. New York : Good, Mead and Company.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Managment (2nd ed.)*. New Yok: John Wiley & Sons.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxord: Blackwell.
- Tubin, D. (2013). *Learning leadership for innovation at the system level: Israel. in Leadership for 21st Century Learning*. OECD.
- Ubben, G.C. and et al. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.

- UNESCO (1981). Integrate Subject Areas in Primary Education Curriculum. *Report Finalization Meeting. Bangkok: 9–15 December 1981*
- Warner, Cathy. (2002). *Educational Leadership Philosophy*. Retrived from <https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership.htm> Wanzare, z. and Da Costa, J, L.
- Wagner, J. (2012). International Trade and Firm Performance: A Survey of Empirical Studies Since 2006. *Review of World Economics*, 148, 235–267.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational behavior: Securing competitive advantage (5th ed.)* Cincinnati, OH: South-Western.
- Wellington, J. (2000). *Education Research: Contemporary Issues and Practical Approaches*. London: Continuum.
- Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice Hall.
- Witkin, B. R; & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wohlrapp, H. (1998). *Constructivist anthropology and cultural pluralism: Methodological reflections on cultural integration*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.
- Yukl, G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15, 251–289.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations (6th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- _____. (2010). *Leadership in Organizations*. 7thed. New Jersey: Pearson
- Yuze Sun. (2019). *Developing a program to Enhance Learning Leadership of Private Schools' Administration under the Buriram Provincial Education Office*. Educational Administration and Development Mahasarakham University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กษมา ป้องกัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รัทสประจําตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑



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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิชัย โนนทิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกวรรณ ศรีวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๕๑

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัฐ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมสะอาดพิทยาสรรพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๔

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะโนด ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๑

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาลี้กัตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๑

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิัญญา เคนาภูมิ

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

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๑

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กานนท์ แสนภา

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

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๑

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุชิต จันทศิลา

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

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้่นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๑

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คนอง ศรีสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.อนันต์ พันนึก

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.ฐิตินันท์ นันทะศรี

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓



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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.สังจา ฝ่ายคำตา

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชาญ์

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ รัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.ปณรัตน์ พิพิธกุล

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.วรารักษ์ ชาเรืองเดช

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.วราภรณ์ ขาเรืองเดช

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.ชาติชาย ก่อคุณ

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา
เรียน ดร.กุลชาติ อุปรี

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓



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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประจักษ์

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ รัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา
และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง
๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังยาง

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา
และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง
๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๓

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

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขาว

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์วัตต์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๘

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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทริยพัทธ์รัฐ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗



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

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเทพิน เหมวงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเทพิน เหมวงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๔๒๖ ๙๕๑๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

(สัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. ดร.เกษมา ป้องกัน | ตำแหน่ง ผอ.สพป.นครปฐม เขต 1 |
| 2. ดร.คนอง ศรีสรณ์ | ตำแหน่ง ผอ.รร.บ้านห้วยผักชะ |
| 3. ผอ.วิชัย โนนทิง | ตำแหน่ง ผอ.รร.หนองผักแว่น |
| 4. ผศ.ดร.กนกวรรณ ศรีวาปี | ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 5. ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ | ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยวางแผนและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |

รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ หรือปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นทางด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 2 คน)

1. นายสุพรรณ แก้วนิสสัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสมสะอาดพิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ด้านผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านบริหารจัดการ รางวัลทรงคุณค่า
สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 10 ปีการศึกษา 2563

2. นายยุทธียงค์ ฅามงคุณ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะโนด 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ด้านผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ.
OBEC AWARDS ครั้งที่ 10 ปีการศึกษา 2563

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

(เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย)

1. รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

ตำแหน่ง คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ดร.กานนท์ แสนเภา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 21

4. ดร.อนุชิต จันทศิลา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างคำ

5. ดร.คนอง ศรีสรณ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผักชะ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด/หน่วยงาน
1	ดร.อนันต์ พันนึก	รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.	ก.ค.ศ
2	ศ.ดร.กนกอร สมปราชญ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย มหา จุฬา ลง กรณราชวิทยาลัย
3	รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและ พัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
4	ดร.ปุณรัตน์ พิพิธกุล	คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี
5	ดร.จิตินันท์ นันทะศรี	ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต 2	สพป.เชียงใหม่ เขต 2
6	ดร.วิทยา ทัดมี	ผอ.สพป.เพชรบูรณ์เขต 3	สพป.เพชรบูรณ์เขต 3
7	ดร.วรภรณ์ ชาเรืองเดช	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลนครพนม	สพป.นครพนมเขต 1
8	ดร.กุลชาติ อุปรี	ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านนาเมือง	สพป.สกลนคร เขต 3
9	ดร.กิตติชัย โคนัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนคำ ปลาผานาทวี	สพป.สกลนคร เขต 3
10	ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ	ผอ.สพป.นันทบุรี เขต 1	Moderator
11	ดร.บัวชมภู ภูกองไชย	ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ	Note Taker

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

(เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

1. ดร.อนันต์ พันนึก
ตำแหน่ง รองเลขาธิการ ก.ค.ศ.
2. ดร.ฐิตินันท์ นันทะศรี
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
3. ดร.สัจจา ฝ่ายคำตา
ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
4. ศ.ดร.กนกอร สมปราชญ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
5. รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
6. ดร.ปุณรัตน์ พิพิธกุล
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
7. ดร.วรารักษ์ ชาเรืองเดช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลนครพนม
8. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย
9. ดร.กุลชาติ อุปรี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเมือง

**รายชื่อโรงเรียนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

รายชื่อโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน

(เพื่อหาประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัย)

1. โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 10 บ้านบ้านพรเจริญ ตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180
2. โรงเรียนชุมชนบ้านโคกอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 11 บ้านอุดมสุข ตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180
3. โรงเรียนบ้านวังยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 1 บ้านบ้านวังยาว ตำบลวังชมภู อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180
4. โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 4 บ้านบ้านสุขสาคร ตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180
5. โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 7 บ้านบ้านศรีเจริญ ตำบลป่าแฝก อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180
6. โรงเรียนบ้านนาซาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ที่อยู่ : หมู่ที่ 9 บ้านบ้านโนนสง่า ตำบลหนองหัวช้าง อำเภอพรเจริญ
จังหวัดบึงกาฬ 38180

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบกรวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางเทพิน เหมวงษ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์	ประธานที่ปรึกษา
ดร. พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการที่ปรึกษา

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์และเรียนให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

4. ลักษณะของการสัมภาษณ์จะใช้เวลาสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมงโดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกคำให้สัมภาษณ์พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย

5. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์และจะสรุปผลของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

6. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 08-0426-9511

(E-mail) Tapin1020@gmail.com

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะภายในตัวตน ด้วยความสามารถในการคิดภายนอก ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจทำทนายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร มี 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง กระบวนการร่วมกันของสมาชิกที่จะแบ่งปันและสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การสื่อสารของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน

1.1.2 ความสามารถของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม การเรียนรู้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีม ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.3 การสร้างการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนา อภิปรายร่วมกัน

1.1.4 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

1.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความรู้ของ ตนเองจากการคิดและการ ปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ในการสร้างทักษะ กระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้เกิดขึ้นแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การวางแผนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการกำหนดว่าจะทำอะไรให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความ ต้องการและความสนใจของตนเอง และการกำหนดกิจกรรมวิธีการเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ ที่ต้องการ

1.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเชิงบวก ใช้สติปัญญาไตร่ตรองจัดระบบการเรียนรู้ และตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

1.2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารสถานศึกษาในการค้นหาจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้อง กับความต้องการของตนเอง

1.2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำประสบการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้และการสืบค้นข้อมูล มาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง กล้าลองผิดลองถูกสามารถ ค้นคว้าวิจัยได้อย่างเป็นระบบ

1.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การผสมผสานทางความคิด ที่มาจากการได้รับ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายมาเชื่อมโยงเป็น สิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิจัย แก้ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมี ความสามารถในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการบูรณา การกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการ เรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมี ศักยภาพและสติปัญญา โดย มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย มี 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 การบูรณาการทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ความสามารถในการบูรณาการทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และมุมมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม โดยเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้ากับ

เรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน ผสมผสานให้เกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การหา คำตอบที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

1.3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการ หลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญา อย่างหลากหลาย โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ และปรับตัวได้หลายมิติ หลายแง่มุม หรือหลายรูปแบบ

1.3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร เป็นองค์ ความรู้ใหม่ ที่บูรณาการเนื้อหา ทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ มีสรุป สังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่ สอดคล้องกับองค์การและเรียนรู้รูปแบบใหม่ผ่านการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผล

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดี สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและ รายบุคคลในหน่วยงาน มี 3 ด้าน ดังนี้

1.4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเรียนการสอน ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และบริเวณอาคาร สถานที่ให้มีความปลอดภัยในการเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อยสวยงาม สะอาดร่มรื่น เอื้ออำนวยและคำนึงถึงประโยชน์การใช้สอยที่ คุ่มค่า

1.4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการ เรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเรียนอย่าง เหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการ พัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ รวมถึงมีการวัดประเมินผลที่ถูกต้อง

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ โดยการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ ตลอดจนการรวมพลังกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างกัน

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความคิดริเริ่มกล้าในการ คิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ ยึดติดกับคนอื่น มี 4 ด้าน ดังนี้

1.5.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นกล้าแสดงออก อย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีความสามารถในการผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ และนำความรู้และ ประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.5.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษา ในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และไม่ซ้ำกันสามารถเชื่อมโยง สัมพันธ์ระหว่างปัญหาและ และคำตอบได้และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

1.5.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการปรับวิธีคิดได้รวดเร็วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ได้ตลอดเวลา โดยสามารถตัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ ปรับเปลี่ยนความคิด ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างและปรับความคิด ตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

1.5.4 ความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพ ชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียดการคิดวิเคราะห์ประเมินเนื้อหา และ คิดวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบาย ได้ชัดเจน

1.6 ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) หมายถึง การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน การวัดผลและ ประเมินผล การพัฒนาครู และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี มี 4 ด้าน ดังนี้

1.6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

โดยมีการกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้

1.6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยผลักดันให้ครู และบุคลากรนักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม

1.6.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอน ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน

1.6.4 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อใช้การวัดผลและการประเมินผลทั้งในแง่ของการเรียนการสอนหรือใช้เทคโนโลยีในการประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหรือแบบอย่างที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้นประกอบด้วย

2.1 หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความต้องการของบุคคล

2.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

2.3 สารเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ

2.4 วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการพัฒนา โดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา
 - 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา
 - 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ
 - 4) การดำเนินการพัฒนา และ
 - 5) การประเมินผล
- การฝึกอบรม และการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้างประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตามความคงทนของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์

2.5 การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้

จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินใน ระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการ เรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้

2.6 เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการ ดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่าน เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการ เรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถต่อยอดความรู้ที่เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนใน การบริหารจัดการการศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

3. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

4. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน ในระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การแสวงหาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่หรือ การบริการใหม่ขึ้น ซึ่งในทางการศึกษาอาจเป็นหลักสูตร ชุดฝึกอบรม ชุดการเรียนรู้ด้วย ตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูปหรือโครงการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่ง/หน้าที่
3. หน่วยงาน
4. หมายเลขโทรศัพท์
5. วันสัมภาษณ์ วัน ที่ เดือน พ.ศ.
6. สถานที่ในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษารอบแนวคิดเบื้องต้นที่เป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ท่านมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในองค์กรของท่านในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้
อย่างไร

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ในองค์กรของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมี
ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)

ในองค์กรของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมี
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

1.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ในองค์กรของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมี
การเรียนรู้เป็นทีมได้อย่างไร

.....

.....

.....

1.4 ด้านการบูรณาการ (Integration)

ในองค์กรของท่านมีรูปแบบการพัฒนา และการดำเนินการอย่างไร จึงมีส่วน
ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสามารถในการบูรณาการการเรียนการสอนได้

.....

.....

.....

.....

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีกี่ขั้นตอน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ามีอะไรเพิ่มเติมที่สำคัญ ในเรื่องวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์



แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารดีเด่น

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบกรวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางเทพิน เหมวงษ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์	ประธานที่ปรึกษา
ดร. พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการที่ปรึกษา

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารดีเด่น
การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง/หน้าที่

หน่วยงาน

หมายเลขโทรศัพท์..... โทรสาร.....

สัมภาษณ์ วันที่เดือนพ.ศ.เวลา.....ถึงน.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็น แนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป
2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์และเรียนให้ผู้ให้ สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะสัมภาษณ์ไม่น้อย กว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะ ขออนุญาตจุดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย
4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบ หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำ การสัมภาษณ์ทุกครั้ง
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบคิดการวิจัยต่อไป

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษากรอบคิดเบื้องต้นที่เป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็น กรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมี ประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ท่านมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในองค์การของท่านในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไร

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

1.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากร มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้อย่างไร

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

1.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา วิธีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากร มีการเรียนรู้เป็นทีมได้อย่างไร

.....

.....

.....

1.4 ด้านการบูรณาการ (Integration)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา และการดำเนินการอย่างไร จึงมีส่วนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสามารถในการบูรณาการการเรียนการสอนได้

.....

.....

.....

.....

1.5 ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา และวิธีการดำเนินการอย่างไร จึงสามารถส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรได้

.....

.....

.....

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)

ในสถานศึกษาของท่านมีรูปแบบการพัฒนา และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. วิธีการพัฒนาที่ท่านผู้บริหารโรงเรียนใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวิธีการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีกี่ขั้นตอน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ามีอะไรเพิ่มเติมที่สำคัญ ในเรื่องวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของรูปแบบการพัฒนาระบบการศึกษาระดับ
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบกรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบการศึกษาระดับของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Learning Leadership Development Model of Educational
Opportunity Expanding School Administrators Under the Office
of Basic Education Commission in the Northeast

ผู้วิจัย นางเทพิน เหมวงษ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริ วัฒนศิริ	ประธานที่ปรึกษา
ดร. พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการที่ปรึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- 1) ขนาดเล็ก (1-120 คน) 2) ขนาดกลาง (121 – 600 คน)
 3) ขนาดใหญ่ (600 – 1,500 คน) 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่
 คาดหวัง” ตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้
เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่คาดหวัง”

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง สภาพที่คาดหวังในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามและการแปลความ

ข้อ	ประเด็นคำถามภาวะผู้นำการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ดานการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)											
1.1 การสื่อสารของทีมงาน											
1	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน			✓			✓				
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ			✓			✓				
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน			✓			✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

1. สภาพปัจจุบัน

ข้อ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานอยู่ในสภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

ข้อ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบอยู่ในสภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

ข้อ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจนอยู่ในสภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

2. สภาพที่คาดหวัง

ข้อ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพที่คาดหวังผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานอยู่ในสภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถามภาวะผู้นำการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้											
10	ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม										
11	ผู้บริหารใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา										
12	ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันกับทีม										
2. ดานการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)											
2.1 การวางแผนการเรียนรู้											
13	มีการวางแผนว่าทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้										
14	วางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและความสนใจของตนเอง										
15	กำหนดกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้										
2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง											
16	มองเชิงบวกต่อตนเอง										
17	ตัดสินใจเรื่องการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้										
2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้											
18	หาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้										
19	กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะสามารถวัดได้										
20	กำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ										
2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ											
21	นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง										
22	ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้นข้อมูลในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง										
23	กล่าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้										
24	ค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ										
านการบูรณาการ (Integration)											

ข้อ	ประเด็นคำถามภาวะผู้นำการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบใหม่ที่ เหมาะสมกับองค์การ										
36	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำรูปแบบใหม่สู่การ ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี										
4. ดานสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)											
4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ											
37	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน การสอน										
38	ผู้บริหารมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดีโดย จัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียน การสอน										
39	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและห้องเรียน										
40	ผู้บริหารมีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา										
4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้											
41	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจัดกิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง										
42	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ ตามเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ										
43	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้สอน บุคลากรทางการ ศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน										
44	ผู้บริหารเอื้ออำนวยการสอนงาน ให้ผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษา นักเรียนได้รับโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน										
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน											

ข้อ	ประเด็นคำถามภาวะผู้นำการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.3 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล											
68	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน										
69	ผู้บริหารให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับ การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร										
70	ผู้บริหารแสดงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



**แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Learning Leadership Development Model of Educational
Opportunity Expanding School Administrators Under the Office
of Basic Education Commission in the Northeast

ผู้วิจัย นางเทพิน เหมวงษ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

ประธานที่ปรึกษา

ดร. พรเทพ เสถียรนพแก้ว

กรรมการที่ปรึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบประเมินความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ**

(A Learning Leadership Development Model of Educational Opportunity
Expanding School Administrators Under the Office of Basic Education
Commission in the Northeast)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

1. ชื่อผู้ประเมิน
2. ตำแหน่ง/หน้าที่
3. หน่วยงาน
4. หมายเลขโทรศัพท์

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ระดับความเหมาะสมของชุดพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความเป็นจริง
มากที่สุด ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

แบบประเมิน

ความเหมาะสมของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม ของชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ที่มาและความสำคัญของชุดพัฒนา					
2	วัตถุประสงค์ของชุดพัฒนา					
3	การอธิบายความหมายของรูปแบบ					
4	เนื้อหาในชุดพัฒนานำเสนอได้ ครอบคลุม ส่วนประกอบของรูปแบบ					
5	การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ					
6	การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา					
7	การกำกับ ติดตาม ประเมินผล					
8	แบบประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา					
9	ภาษาที่ใช้ในชุดพัฒนา ชัดเจน					
10	ชุดพัฒนา มีความสมบูรณ์ น่าสนใจ และ เหมาะสม					



แบบตรวจสอบแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความสอดคล้องกับเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) สำหรับการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหา เป็น
แบบสอบถามชนิดตอบ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง จำนวน 70 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้
ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดความคิดเห็นดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
1. ดานการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)				
1.1 การสื่อสารของทีมงาน				
1	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน			
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างเป็นระบบ			
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเชื่อมโยงทีมงานอย่างชัดเจน			
1.2 ความสามารถของทีมงาน				
4	ผู้บริหารสามารถจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม			
5	ผู้บริหารสามารถพัฒนาการเรียนรู้ ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย			
6	ผู้บริหารรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน			
1.3 การสร้างการเรียนรู้				
7	ผู้บริหารสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม			
8	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน			
9	ผู้บริหารมีการสนทนาและอภิปรายร่วมกันของทีม			
1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
10	ผู้บริหารเคารพการตัดสินใจของแต่ละคนในทีม			
11	ผู้บริหารใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา			
12	ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันกับทีม			
2. ดานการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)				

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ที่ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
2.1 การวางแผนการเรียนรู้				
13	มีการวางแผนว่าทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้			
14	วางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการและ ความสนใจของตนเอง			
15	กำหนดกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้			
2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง				
16	มองเชิงบวกต่อตนเอง			
17	ตัดสินใจเรื่องการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้			
2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้				
18	หาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้			
19	กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะสามารถวัดได้			
20	กำหนดจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ			
2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ				
21	นำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิด กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง			
22	ระบุแหล่งความรู้ และวิธีสืบค้นข้อมูลในการ ค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง			
23	กล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้			
24	ค้นคว้าวิจัยอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ			
3. ดานการบูรณาการ (Integration)				
3.1 การบูรณาการทางความคิด				
25	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ในการมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม			
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ องค์ประกอบย่อยเข้ากับเรื่องหลัก ได้อย่างเหมาะสม			
27	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดครบถ้วนเต็มบริบูรณ์			
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดผสมผสานกลมกลืนให้ เกิดความสมดุล			

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระหาคำตอบได้ หลายประเภท หลายทิศทาง			
30	ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่การ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ			
3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้				
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิด การเรียนรู้แบบองค์ รวม			
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลาย หรือพหุปัญญา			
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง			
3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่				
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร แนวคิดต่าง ๆ มาผสมผสานเป็นองค์ความรู้ใหม่			
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ องค์การ			
36	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำรูปแบบใหม่สู่การปฏิบัติ ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี			
4. ดานสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environmental management guidelines to Enhance Learning)				
4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ				
37	ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน			
38	ผู้บริหารมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและใช้งานได้ดีโดยจัด สภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน			
39	ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียนและห้องเรียน			

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
40	ผู้บริหารมีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา			
4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้				
41	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งจัด กิจกรรมเสริมให้รู้จักตนเอง			
42	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตามเป็น ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ			
43	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน			
44	ผู้บริหารเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษา นักเรียนได้รับโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน			
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน				
45	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างพันธมิตรให้เกิด ความไว้วางใจกัน			
46	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือกับเครือข่าย พันธมิตรทุกระดับ			
47	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน พัฒนา นักเรียนทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจและสติปัญญาเป็น ต้น			
48	ผู้บริหารมีการจัดสังคมกลุ่มเพื่อน โดยการสร้างสัมพันธ์ และการดำเนินการที่ช่วยเหลือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนกับเพื่อนที่ดี			
49	ผู้บริหารสามารถสรุป สะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน			
5. ดานความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)				
5.1 ความคิดริเริ่ม				
50	คิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น			
51	กล้าแสดงออกอย่างอิสระและสร้างสรรค์			
52	ผสมผสาน ความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่			

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
53	นำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข ปัญหา ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม			
5.2 ความคิดคลองแคลว				
54	คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างรวดเร็วและไม่ซ้ำกัน			
55	เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้			
56	สื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว			
5.3 ความคิดยืดหยุ่น				
57	ตัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์			
58	ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม			
59	ปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว			
6. ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace)				
6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร				
62	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน			
63	ผู้บริหารกระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง			
64	ผู้บริหารอำนวยความสะดวก และสนับสนุนด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศที่หลากหลายเพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการ เรียนรู้			
6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมี จริยธรรม				
65	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและ จริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา			
66	ผู้บริหารผลักดันให้ครู และบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการ เรียน			

ข้อ ที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
67	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากร นักเรียน มีความมั่นใจ ในการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ความรอบรู้เท่าทันสื่อและ เทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม			
6.3 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล				
68	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในการเรียนการสอน			
69	ผู้บริหารให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับ การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร			
70	ผู้บริหารแสดงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกิจวัตรประจำวัน			

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ภาคผนวก ง

สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม					
ข้อที่	Mean	S.D	N of Case	อำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
1	4.85	0.36	40	0.80	0.98
2	4.75	0.44	40	0.80	0.98
3	4.95	0.22	40	0.80	0.98
4	4.78	0.42	40	1.00	0.98
5	4.73	0.45	40	0.80	0.98
6	4.53	0.51	40	0.80	0.98
7	4.85	0.36	40	0.80	0.98
8	4.68	0.47	40	0.80	0.98
9	4.78	0.42	40	1.00	0.98
10	4.78	0.42	40	0.80	0.98
11	4.65	0.48	40	1.00	0.98
12	4.68	0.47	40	0.80	0.98
13	4.65	0.48	40	1.00	0.98
14	4.65	0.48	40	1.00	0.98
15	4.73	0.45	40	1.00	0.98
16	4.48	0.51	40	0.80	0.98
17	4.68	0.47	40	1.00	0.98
18	4.58	0.50	40	0.80	0.98
19	4.68	0.47	40	1.00	0.98
20	4.65	0.48	40	0.80	0.98

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม					
ข้อที่	Mean	S.D	N of Case	อำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
21	4.88	0.33	40	1.00	0.98
22	4.68	0.47	40	1.00	0.98
23	4.65	0.48	40	1.00	0.98
24	4.73	0.45	40	0.80	0.98
25	4.58	0.50	40	0.80	0.98
26	4.85	0.36	40	0.80	0.98
27	4.65	0.48	40	0.80	0.98
28	4.75	0.44	40	0.80	0.98
29	4.78	0.42	40	1.00	0.98
30	4.78	0.42	40	0.80	0.98
31	4.75	0.44	40	1.00	0.98
32	4.73	0.45	40	1.00	0.98
33	4.73	0.45	40	1.00	0.98
34	4.65	0.48	40	1.00	0.98
35	4.83	0.38	40	1.00	0.98
36	4.65	0.48	40	0.80	0.98
37	4.68	0.47	40	1.00	0.98
38	4.75	0.44	40	1.00	0.98
39	4.58	0.50	40	1.00	0.98
40	4.78	0.42	40	1.00	0.98
41	4.78	0.42	40	1.00	0.98
42	4.73	0.45	40	1.00	0.98
43	4.55	0.50	40	0.80	0.98

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม					
ข้อที่	Mean	S.D	N of Case	อำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
44	4.75	0.44	40	1.00	0.98
45	4.75	0.44	40	0.80	0.98
46	4.68	0.47	40	0.80	0.98
47	4.75	0.44	40	1.00	0.98
48	4.75	0.44	40	0.80	0.98
49	4.95	0.22	40	1.00	0.98
50	4.63	0.49	40	1.00	0.98
51	4.65	0.48	40	0.80	0.98
52	4.65	0.48	40	1.00	0.98
53	4.65	0.48	40	1.00	0.98
54	4.73	0.45	40	0.80	0.98
55	4.73	0.45	40	0.80	0.98
56	4.63	0.49	40	1.00	0.98
57	4.65	0.48	40	1.00	0.98
58	4.65	0.48	40	1.00	0.98
59	4.65	0.74	40	0.80	0.98
60	4.73	0.45	40	0.80	0.98
61	4.65	0.48	40	1.00	0.98
62	4.63	0.49	40	1.00	0.98
63	4.83	0.38	40	1.00	0.98
64	4.73	0.45	40	0.80	0.98
65	4.80	0.41	40	1.00	0.98
66	4.83	0.38	40	0.80	0.98

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม					
ข้อที่	Mean	S.D	N of Case	อำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
67	4.60	0.50	40	0.80	0.98
68	4.70	0.46	40	1.00	0.98
69	4.70	0.46	40	0.80	0.98
70	4.83	0.38	40	1.00	0.98

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum f$	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน ความเที่ยงตรง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum f$	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน ความเที่ยงตรง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
25	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
26	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum f$	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน ความเที่ยงตรง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
43	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
46	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
55	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
59	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
60	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
63	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\sum f$	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน ความเที่ยงตรง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
64	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
66	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
67	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
68	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
69	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
70	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{modified})

Descriptive Statistics – Current

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	250	1.0000	4.0000	2.5120	0.5614
V2	250	1.0000	4.0000	2.5320	0.5747
V3	250	1.0000	4.0000	2.5200	0.5753
TL1	250	1.3333	4.0000	2.5213	0.4488
V4	250	1.0000	4.0000	2.5240	0.5610
V5	250	1.0000	4.0000	2.5120	0.5685
V6	250	1.0000	4.0000	2.5600	0.5583
TL2	250	1.6667	4.0000	2.5320	0.4402
V7	250	1.0000	3.0000	2.5480	0.5145
V8	250	1.0000	4.0000	2.5280	0.5389
V9	250	1.0000	3.0000	2.5280	0.5237
TL3	250	1.3333	3.3333	2.5347	0.4117
V10	250	1.0000	4.0000	2.4760	0.5889
V11	250	1.0000	4.0000	2.5120	0.5469
V12	250	1.0000	4.0000	2.5240	0.5538
TL4	250	1.3333	3.3333	2.5040	0.4483
TL	250	1.3333	4.0000	2.5213	0.4488
V13	250	1.0000	4.0000	2.4880	0.7825
V14	250	1.0000	4.0000	2.4960	0.7670
V15	250	1.0000	4.0000	2.5040	0.7928
SD1	250	1.0000	4.0000	2.4960	0.6956
V16	250	1.0000	4.0000	2.5200	0.7068

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V17	250	1.0000	4.0000	2.5840	0.8034
SD2	250	1.0000	4.0000	2.5520	0.6806
V18	250	1.0000	4.0000	2.4960	0.6898
V19	250	1.0000	5.0000	2.5560	0.7650
V20	250	1.0000	4.0000	2.5240	0.7180
SD3	250	1.0000	4.0000	2.5253	0.6206
V21	250	1.0000	4.0000	2.5920	0.7068
V22	250	1.0000	5.0000	2.6040	0.7275
V23	250	1.0000	4.0000	2.5800	0.7025
V24	250	1.0000	4.0000	2.6200	0.7025
SD4	250	1.0000	4.0000	2.5990	0.5834
SDSD	250	1.2500	3.5833	2.5470	0.3819
V25	250	1.0000	4.0000	2.5680	0.6627
V26	250	1.0000	5.0000	2.5800	0.6852
V27	250	1.0000	4.0000	2.5520	0.6937
V28	250	1.0000	4.0000	2.5560	0.6758
V29	250	1.0000	4.0000	2.5200	0.6719
V30	250	1.0000	4.0000	2.5640	0.6869
IG1	250	1.1667	4.0000	2.5567	0.5194
V31	250	1.0000	5.0000	2.6240	0.6606
V32	250	1.0000	4.0000	2.5160	0.6599
V33	250	1.0000	5.0000	2.4880	0.6839
IG2	250	1.0000	4.6667	2.5427	0.5412
V34	250	1.0000	4.0000	2.5440	0.6884
V35	250	1.0000	4.0000	2.5760	0.6307
V36	250	1.0000	4.0000	2.5480	0.6644

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IG3	250	1.0000	4.0000	2.5560	0.5249
IG	250	1.4167	3.6667	2.5530	0.3720
V37	250	1.0000	4.0000	2.5560	0.6876
V38	250	1.0000	5.0000	2.6080	0.6930
V39	250	1.0000	4.0000	2.6440	0.6565
V40	250	1.0000	4.0000	2.6320	0.7061
EL1	250	1.0000	4.0000	2.6100	0.5315
V41	250	1.0000	4.0000	2.6120	0.6627
V42	250	1.0000	5.0000	2.5560	0.6577
V43	250	1.0000	5.0000	2.5480	0.6823
V44	250	1.0000	4.0000	2.5360	0.6343
EL2	250	1.0000	4.2500	2.5630	0.5112
V45	250	1.0000	4.0000	2.5760	0.6371
V46	250	1.0000	4.0000	2.6280	0.6475
V47	250	1.0000	5.0000	2.6000	0.6337
V48	250	1.0000	5.0000	2.5800	0.6613
V49	250	1.0000	4.0000	2.6040	0.6701
EL3	250	1.2000	4.0000	2.5976	0.4751
EL	250	1.6154	3.6923	2.5908	0.3494
V50	250	1.0000	4.0000	2.4840	0.5394
V51	250	1.0000	4.0000	2.4640	0.5603
V52	250	1.0000	3.0000	2.5040	0.5168
V53	250	1.0000	4.0000	2.4920	0.5685
CT1	250	1.5000	3.5000	2.4860	0.3949
V54	250	1.0000	4.0000	2.5160	0.5613
V55	250	1.0000	3.0000	2.4760	0.5239

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V56	250	2.0000	4.0000	2.5000	0.5321
CT2	250	1.6667	3.6667	2.4973	0.4055
V57	250	1.0000	4.0000	2.4320	0.5123
V58	250	1.0000	4.0000	2.4800	0.5392
V59	250	1.0000	4.0000	2.5080	0.5395
CT3	250	1.6667	3.6667	2.4733	0.3912
V60	250	1.0000	3.0000	2.5320	0.5158
V61	250	2.0000	4.0000	2.5120	0.5088
CT4	250	1.5000	3.5000	2.5220	0.4257
CT	250	2.0000	3.1667	2.4917	0.2584
V62	250	1.0000	3.0000	2.4040	0.5156
V63	250	1.0000	3.0000	2.4160	0.5099
V64	250	1.0000	4.0000	2.4280	0.5422
AT1	250	1.0000	3.3333	2.4160	0.3933
V65	250	1.0000	4.0000	2.4720	0.5463
V66	250	1.0000	4.0000	2.5000	0.5245
V67	250	1.0000	4.0000	2.4280	0.5348
AT2	250	1.3333	3.6667	2.4667	0.4063
V68	250	2.0000	4.0000	2.5400	0.5230
V69	250	2.0000	4.0000	2.5200	0.5086
V70	250	2.0000	4.0000	2.4640	0.5155
AT3	250	2.0000	3.3333	2.5080	0.3909
AT	250	1.7778	3.2222	2.4636	0.2683
MEANALL	250	2.1714	2.8571	2.5318	0.1345
Valid N (listwise)	250				

Descriptive Statistics – Desire

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	250	3.0000	5.0000	4.7360	0.4850
V2	250	3.0000	5.0000	4.7280	0.5207
V3	250	3.0000	5.0000	4.7080	0.4896
TL1	250	3.0000	5.0000	4.7240	0.4137
V4	250	3.0000	5.0000	4.7080	0.5136
V5	250	3.0000	5.0000	4.7120	0.4960
V6	250	3.0000	5.0000	4.7200	0.5086
TL2	250	3.0000	5.0000	4.7133	0.4267
V7	250	3.0000	5.0000	4.7720	0.4570
V8	250	3.0000	5.0000	4.7640	0.4617
V9	250	3.0000	5.0000	4.7480	0.4619
TL3	250	3.0000	5.0000	4.7613	0.3865
V10	250	3.0000	5.0000	4.6920	0.5425
V11	250	3.0000	5.0000	4.7400	0.4994
V12	250	3.0000	5.0000	4.7360	0.5171
TL4	250	3.0000	5.0000	4.7227	0.4446
TL	250	3.0000	5.0000	4.7240	0.4137
V13	250	2.0000	5.0000	4.6040	0.6518
V14	250	3.0000	5.0000	4.6360	0.6140
V15	250	3.0000	5.0000	4.6440	0.5989
SD1	250	3.0000	5.0000	4.6280	0.4970
V16	250	2.0000	5.0000	4.6760	0.5765
V17	250	2.0000	5.0000	4.6200	0.6734
SD2	250	2.0000	5.0000	4.6480	0.5360
V18	250	2.0000	5.0000	4.6800	0.5753

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V19	250	2.0000	5.0000	4.6480	0.5979
V20	250	2.0000	5.0000	4.6720	0.5846
SD3	250	2.3333	5.0000	4.6667	0.4618
V21	250	3.0000	5.0000	4.7120	0.5498
V22	250	2.0000	5.0000	4.7240	0.5224
V23	250	2.0000	5.0000	4.6720	0.5846
V24	250	2.0000	5.0000	4.7040	0.6212
SD4	250	3.0000	5.0000	4.7030	0.4150
SDSD	250	3.1667	5.0000	4.6660	0.3103
V25	250	2.0000	5.0000	4.5760	0.6495
V26	250	2.0000	5.0000	4.5800	0.6613
V27	250	3.0000	5.0000	4.5720	0.6375
V28	250	2.0000	5.0000	4.5720	0.6919
V29	250	2.0000	5.0000	4.5720	0.6375
V30	250	2.0000	5.0000	4.6040	0.6394
IG1	250	2.8333	5.0000	4.5793	0.4769
V31	250	2.0000	5.0000	4.6480	0.6306
V32	250	2.0000	5.0000	4.5800	0.6793
V33	250	2.0000	5.0000	4.5400	0.6769
IG2	250	2.3333	5.0000	4.5893	0.5237
V34	250	2.0000	5.0000	4.6160	0.6498
V35	250	2.0000	5.0000	4.6200	0.6042
V36	250	1.0000	5.0000	4.5680	0.6566
IG3	250	1.6667	5.0000	4.6013	0.5146
IG	250	3.0000	5.0000	4.5873	0.3441
V37	250	3.0000	5.0000	4.7600	0.5054

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V38	250	2.0000	5.0000	4.7840	0.5083
V39	250	3.0000	5.0000	4.8120	0.4398
V40	250	3.0000	5.0000	4.8120	0.4664
EL1	250	2.7500	5.0000	4.7920	0.3858
V41	250	3.0000	5.0000	4.8160	0.4181
V42	250	3.0000	5.0000	4.7840	0.4757
V43	250	3.0000	5.0000	4.7840	0.4496
V44	250	3.0000	5.0000	4.7320	0.5189
EL2	250	3.0000	5.0000	4.7790	0.3605
V45	250	3.0000	5.0000	4.8080	0.4145
V46	250	2.0000	5.0000	4.8160	0.4369
V47	250	3.0000	5.0000	4.8240	0.4021
V48	250	3.0000	5.0000	4.7880	0.4380
V49	250	3.0000	5.0000	4.8240	0.4310
EL3	250	3.2000	5.0000	4.8120	0.2940
EL	250	3.7692	5.0000	4.7957	0.2138
V50	250	2.0000	5.0000	4.5920	0.6895
V51	250	1.0000	5.0000	4.5360	0.7609
V52	250	2.0000	5.0000	4.6160	0.6917
V53	250	2.0000	5.0000	4.6080	0.6754
CT1	250	2.7500	5.0000	4.5880	0.5062
V54	250	1.0000	5.0000	4.6160	0.7257
V55	250	2.0000	5.0000	4.6360	0.7053
V56	250	3.0000	5.0000	4.6760	0.5903
CT2	250	2.6667	5.0000	4.6427	0.4984
V57	250	2.0000	5.0000	4.5960	0.6652

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V58	250	1.0000	5.0000	4.6560	0.6599
V59	250	2.0000	5.0000	4.6480	0.6370
CT3	250	2.6667	5.0000	4.6333	0.4444
V60	250	2.0000	5.0000	4.6680	0.6320
V61	250	3.0000	5.0000	4.6920	0.5643
CT4	250	3.0000	5.0000	4.6800	0.4780
CT	250	3.5833	5.0000	4.6283	0.3083
V62	250	2.0000	5.0000	4.5480	0.6644
V63	250	1.0000	5.0000	4.5440	0.6943
V64	250	2.0000	5.0000	4.5600	0.6574
AT1	250	1.6667	5.0000	4.5507	0.5203
V65	250	2.0000	5.0000	4.6160	0.6498
V66	250	2.0000	5.0000	4.5840	0.6547
V67	250	2.0000	5.0000	4.6160	0.6310
AT2	250	2.6667	5.0000	4.6053	0.5085
V68	250	3.0000	5.0000	4.6280	0.5958
V69	250	3.0000	5.0000	4.6320	0.6278
V70	250	3.0000	5.0000	4.6400	0.5725
AT3	250	3.0000	5.0000	4.6333	0.4640
AT	250	3.4444	5.0000	4.5964	0.3306
MEANALL	250	4.2143	4.9143	4.6722	0.1257
Valid N (listwise)	250				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง)

คนที่	ก่อนทดลอง					
	องค์ประกอบหลัก					
	การเรียนรู้ เป็นทีม	การนำ ตนเอง	การ บูรณาการ	สภาพ แวดล้อม	ความคิด สร้างสรรค์	เทคโนโลยี
1	4	3	4	4	3	3
2	5	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	3
8	4	3	5	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4
10	5	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	3	3
12	4	4	5	4	3	3
\bar{X}	4.17	4.00	4.08	3.92	3.75	3.33
S.D.	0.39	0.60	0.51	0.51	0.45	0.49
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88					
S.D.	0.07					

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะปฏิบัติการ

2.1. ผลการทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม (Pretest – Posttest)

คนที่	Pretest-Posttest					
	องค์ประกอบหลัก					
	การเรียนรู้ เป็นทีม	การนำ ตนเอง	การ บูรณาการ	สภาพ แวดล้อม	ความคิด สร้างสรรค์	เทคโนโลยี
Pretest						
1	16	14	14	14	14	14
2	17	13	17	13	13	13
3	18	10	15	16	15	13
4	20	16	18	14	13	15
5	18	14	14	14	14	14
6	16	18	14	13	10	15
7	14	10	10	10	10	13
8	15	14	16	15	14	11
9	19	10	16	18	14	10
10	17	13	15	15	13	10
11	14	14	16	15	14	10
12	19	12	16	12	12	12
Posttest						
1	20	20	16	20	20	15
2	18	17	19	20	16	20
3	19	16	20	17	16	16
4	20	15	19	16	15	17
5	20	20	16	16	15	18
6	16	16	16	15	16	15
7	20	16	20	17	15	16
8	18	20	17	18	15	15

คนที่	Pretest-Posttest					
	องค์ประกอบหลัก					
	การเรียนรู้ เป็นทีม	การนำ ตนเอง	การ บูรณาการ	สภาพ แวดล้อม	ความคิด สร้างสรรค์	เทคโนโลยี
9	19	20	18	19	19	15
10	18	18	16	20	17	15
11	19	19	17	19	17	16
12	20	15	20	16	15	15
คะแนนรวม	203	158	181	169	156	150
\bar{X}	16.92	13.17	15.08	14.08	13.00	12.50
S.D.	1.98	2.44	2.02	2.02	1.60	1.88
ค่าเฉลี่ยรวมของ Pretest	14.13					
S.D. ของ Pretest	0.27					
คะแนนรวม	227	212	214	213	196	193
\bar{X}	18.92	17.67	17.83	17.75	16.33	16.08
S.D.	1.24	2.06	1.70	1.82	1.67	1.56
ค่าเฉลี่ยรวมของ Posttest	17.43					
S.D. ของ Posttest	0.27					
ภาพรวมร้อยละ ความก้าวหน้า	16.53					

2.2. ผลการประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ ระยะปฏิบัติการ (ทดลอง)

คนที่	ระยะทดลอง					
	องค์ประกอบหลัก					
	การเรียนรู้เป็น ทีม	การนำ ตนเอง	การ บูรณาการ	สภาพ แวดล้อม	ความคิด สร้างสรรค์	เทคโนโลยี
1	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4
6	5	4	5	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4
8	5	5	5	4	5	4
9	5	4	5	5	4	4
10	4	5	4	5	4	5
11	4	5	4	4	5	5
12	5	4	5	5	5	5
\bar{X}	4.75	4.67	4.75	4.67	4.58	4.50
S.D.	0.45	0.49	0.45	0.49	0.51	0.52
ค่าเฉลี่ยรวม	4.65					
S.D.	0.03					

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะติดตามผล

คนที่	ระยะติดตาม					
	องค์ประกอบหลัก					
	การเรียนรู้เป็น ทีม	การนำ ตนเอง	การ บูรณาการ	สภาพ แวดล้อม	ความคิด สร้างสรรค์	เทคโนโลยี
1	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5
6	5	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	4	5
8	4	5	5	4	4	4
9	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	4	5
11	5	4	4	5	5	5
12	5	5	5	4	5	5
\bar{X}	4.92	4.67	4.83	4.75	4.58	4.67
S.D.	0.29	0.49	0.39	0.45	0.51	0.49
ค่าเฉลี่ยรวม	4.74					
S.D.	0.09					

ภาคผนวก จ
ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

คู่มือการใช้ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เล่มนี้ จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองจนเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการนำมาใช้บริหารจัดการการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณภาพได้มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งมีเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 ชุด คือ

- ชุดที่ 1 การเรียนรู้เป็นทีม
- ชุดที่ 2 การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ชุดที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์
- ชุดที่ 4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ชุดที่ 5 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- ชุดที่ 6 การบูรณาการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการจัดทำชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยด้วยดีมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

บทที่ 1 บทนำ

- ที่มาและความสำคัญ

- ความหมายของรูปแบบ

บทที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- หลักการ

- วัตถุประสงค์

- สารระเนื้อหา

- วิธีการพัฒนา/กระบวนการ

- การประเมินผล

- เงื่อนไขความสำเร็จ

บทที่ 3 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- แบบประเมินเอกสารชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
- แบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบและเอกสารชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
- รายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การศึกษาในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 จะเน้นการพัฒนาวิทยาการความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย อีกทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ (รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561, 2561, หน้า 20) ยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) ภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป (New and Next Normal) ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งการดำเนินงาน และก่อให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (Wilkins, 2020, p. 140) จากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 21) พบว่าปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาทางการศึกษา คือ สร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างยั่งยืน องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (กานต์สุตา มาชะติรานนท์, 2557, หน้า 43) ในการบริหารองค์การโดยทั่วไปแล้ว “ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การเพราะต้องมีบทบาทที่จะดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การในกระแสโลกยุคใหม่หรือที่เรียกกันเสมอว่ายุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น รวมทั้งมีการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความเสมอภาค และเท่าเทียม ประชาชนและประเทศชาติ

ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการบริหารงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำตลอดจนศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อใช้สำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจก บุคคล และในระดับผู้นำ เพื่อให้ผู้นำมีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับโลกยุคใหม่หรือยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 นี้

แม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญด้านการศึกษาและให้สิทธิพื้นฐานที่สำคัญในเรื่องของความเท่าเทียมและพยายามให้โอกาสทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐ และโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า คุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสามทศวรรษที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน มีนักเรียนจำนวนมากที่ออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการในโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะพัฒนาหรือผลักดันให้การบริหารคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 2000, pp. 56–57; Brown and Posner, 2001, p. 79) ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลของโรงเรียนไปสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ โดยภาวะผู้นำการเรียนรู้

เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ (Neuman and Simmons, 2000, p. 87) ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมี และก้าวให้ทันและพร้อมต่อการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 3, Northouse, 2016, p. 38) เพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถและมีการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่งคือ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ในองค์กรซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต ฐ์เจนทร์ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2558, หน้า 148-149) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา สอนเสนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2558, หน้า 115-116) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 63) ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ กล่าวโดยสรุป แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารจัดการจะเป็นผลมาจากตัวแปรรวมหลายประการ ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานแต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีสิ่งใดหรือผู้ใดจะบังคับให้คนทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถได้ นอกจาก

ตัวของเขาเองที่จะใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้มาขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเงื่อนไขเชิงสาเหตุของการเกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ภูมิหลังส่วนบุคคลแรงบันดาลใจการเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และเป็นผู้ชอบคิดต่างรวมทั้งการสร้างนวัตกรรม แรงขับเคลื่อน สังคม (ภาวะวิกฤติทางการศึกษา ทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21และความคาดหวังจากนโยบายเบื้องต้น) (2) เงื่อนไขเชิงบริบท (3) เงื่อนไขสอดแทรก (วัฒนธรรมการเรียนรู้ นโยบาย ICT เพื่อการศึกษาและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 51)

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเรียนรู้อาจเป็นเพียงวาทกรรมการพัฒนาที่ยังคงขาดการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงวิชาการที่ครอบคลุมประเด็นของการศึกษาภาวะผู้นำทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์และจุดเน้นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งบทความเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเรื่องที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีโอกาสได้รับการเสริมสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีโอกาสได้รับการเสริมสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปรับวิธีการทำงาน ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมพัฒนาก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่บริบูรณ์ และยั่งยืน ทั้งยังเป็นฐานส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับชาติต่อไป

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

สายทิติย์ ยะฟู (2556, หน้า 84) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองของจริงหรืออาจเป็นทฤษฎีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอด แนวความคิด ความเข้าใจตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ ปรากฏเป็นรูปธรรม เช่น ภาพวาดภาพเหมือน แผนผัง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ปิยะนารถ สิงห์ชู (2558, ออนไลน์) ได้สรุปการให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ออกเป็น 4 ประการ ดังนี้ 1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็น แบบอย่าง และเป็นแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่า ปกติ 2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือการเป็นเหตุผลซึ่งกัน และกันเพื่อช่วยให้เข้าใจถึงข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 3) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดขึ้นได้ยากในโลก ของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่ยากได้กับความความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการ แตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ องค์การในอุดมคติ เป็นต้น 4) รูปแบบ หมายถึง ชุด ของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบถึงความถูกต้องแม่นยำและความน่าเชื่อถือแล้วสามารถระบุ และพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติ ได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2558, หน้า 124) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทาง คณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่ เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึง องค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบใน ความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อ สนวนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอนรูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 81) ได้สรุปความหมายของ รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบในการ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบาย หรือการแสดง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

Daft (1994, p. 20) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อหรือ เลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์ หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็น ระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น หากรูปแบบนั้นอยู่ในรูป ข้อเสนอ (Proposition) ก็จะมี ความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎีสำหรับความแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีกับรูปแบบอาจจะกล่าวได้ว่าทฤษฎี คือรูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้ว

Steiner (2001, p. 25) กล่าวว่า รูปแบบเป็นตัวแทนอย่างง่าย ๆ ที่ใช้เป็น เครื่องมืออธิบายปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ ขององค์การ ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างจาก ทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิจารณาแล้ว และได้จำแนกความหมาย ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ ได้แก่ รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นการ สร้างแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกประการ 2) รูปแบบเชิงแนวคิด ได้แก่ รูปแบบเชิง ความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ ตัวแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่ มีอยู่แล้วรูปแบบเชิงความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือ ตัวแบบที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมืออธิบาย มิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญ ๆ และได้กล่าวว่ารูปแบบที่มีประโยชน์ และในขอบข่ายการ วิจัย มีคุณลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วย ข้อมูลจากการสังเกตที่น่าเชื่อถือได้ 2) โครงสร้างรูปแบบ ควรจะแสดงถึงบางสิ่งบางอย่าง ที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องศึกษา รูปแบบนี้สามารถใช้ได้ทั้งเชิงทำนาย และอธิบาย 3) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น 4) รูปแบบควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์ และการถดถอยน่าจะนำมาใช้ใน ช่วงแรกของการตรวจสอบเพราะว่าอาจจะบอกได้ถึงตัว แปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา

Carter V. Good (2005, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวม ความหมายของรูปแบบ เอาไว้ 4 ความหมายคือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็น

แนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Good (2005, p.117) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 2) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Ardictionary (2008, p.1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้ การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและทักษะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Thinkexist (2008, p.1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือแบบอย่างที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร ต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงหรือนำไปใช้เป็นตัวแบบ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงการอธิบายหรือการแสดงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

บทที่ 2

รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายรายละเอียดดังนี้

หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความต้องการของบุคคล

วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้

สาระเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย
 - 1.1 การสื่อสารของทีมงาน
 - 1.2 ความสามารถของทีมงาน
 - 1.3 การสร้างการเรียนรู้

- 1.4 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 การวางแผนการเรียนรู้
 - 2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
 - 2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
 - 2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ
3. การบูรณาการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การบูรณาการทางความคิด
 - 3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่
4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
 - 4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้
 - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน
5. ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 5.1 ความคิดริเริ่ม
 - 5.2 ความคิดคล่องแคล่ว
 - 5.3 ความคิดยืดหยุ่น
 - 5.4 ความคิดละเอียดลออในการคิด
6. การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
 - 6.4 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

สื่อสาร

วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและใช้ภาวะ

ผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการพัฒนาโดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนาประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้างประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตามความคงทนของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์ โดยแต่ละวิธีการพัฒนาผู้วิจัยได้สรุปความหมายรายละเอียดดังนี้

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

จำนง ศรีมั่งกร (2555, หน้า 247-249) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน จัดสิ่งแวดล้อมความสะดวก ไม่ให้มีสิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วนและสรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีการกำหนดระยะเวลาชัดเจน แล้วนำไปปฏิบัติที่ได้ผล

สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547, หน้า 136-140 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 51) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เน้นการร่วมประสบการณ์นำไปปฏิบัติมากกว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือบรรยาย

อนุสรรา พิพิทธภักดิ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญ จนเกิดเป็นทักษะเพื่อพัฒนาสมรรถภาพหรือ

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติจริงที่มีประสิทธิผล และมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่หลากหลายวิธี เช่น วิธีการบรรยาย อภิปราย การระดมสมอง และการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกกลุ่ม

เจษฎา บุญมาโฮม (2565, หน้า 167) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้ของครูวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และได้สรุปความหมาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ชุดเอกสารฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้สำหรับครูวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนครปฐม สุพรรณบุรี ราชบุรี และกาญจนบุรี ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์โครงสร้างของเนื้อหาและเวลา กิจกรรม สื่ออุปกรณ์ฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และการประเมินหน่วยการเรียนรู้โดยรูปแบบการวัด ำเนินการจัดกิจกรรมมีลักษณะการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น

สรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดยใช้การบรรยายให้ทราบหลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายสรุปพร้อมกัน

2. การศึกษาดูงาน

จำนง ศรีมังกร (2555, หน้า 247-249) ได้ให้ความหมาย การศึกษาดูงานภาคสนาม (Field Visit) หรือการศึกษานอกสถานที่(Field Trip) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยการนำผู้เรียนไปเรียนรู้ที่นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อให้ทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย การพูด การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาเรื่องที่ต้องการจากหน่วยงานอื่นที่ตรงตามประเด็นที่ต้องการ โดยผู้ศึกษาดูงานสามารถพบเห็นสภาพจริงผ่านประสาทสัมผัส โดยสามารถสอบถาม สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรม

สมบุรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547, หน้า 136-140 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะศึกษา/ศึกษาดูงาน (Field Trip/Field Study) เป็นการศึกษาดูงาน ณ สถานที่อื่นนอกเหนือการสอนปกติ เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติจริง แล้วกลับมาบอกข้อสังเกต เขียนรายงานหรือจัดให้มีการอภิปรายสรุปผลเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เด่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นเวลา 1 วัน เพื่อศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง

3. การฝึกปฏิบัติจริง

จำนง ศรีมังกร (2555, หน้า 247-249) ได้สรุปความหมาย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยใช้กระบวนการรวมกลุ่มที่มีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและวางแผนปฏิบัติการร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีการประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อติดตามผลการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ถือว่าเป็นลักษณะของการเรียนรู้จากการทำจริงในสถานที่ทำงาน

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง หลังการเรียนรู้ทางทฤษฎีผ่านการบรรยาย เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 162) ได้สรุปความหมายการฝึกปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เช่น ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

อนุสรฯ พิพิทภักดิ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง การทำหรือการดำเนินการตามแบบแผนที่กำหนด เป็นการฝึกปฏิบัติ

จริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ จนเกิดความชำนาญและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

Dessler (1991, pp. 254–275) ได้ให้ความหมาย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือการทดลองเรียนงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับอนุญาตให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาขององค์การอย่างเต็มที่เต็มเวลา เป็นการมอบหมายให้ทำงานแทนหัวหน้าชั่วคราวโดยเสมือนว่าหัวหน้าไม่อยู่นั่นเอง ซึ่งทำได้หลายวิธี คือ หัวหน้าอาจเลือกคนใดคนหนึ่งให้มาเป็นผู้ทดลองงาน โดยสอนให้รู้วิธีและปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือหัวหน้าอาจลาหยุดงานชั่วคราวเพื่อพักผ่อนหรือไปตรวจงานแล้วเลือกผู้ใต้บังคับบัญชามาทำการแทน หรือแต่งตั้งให้ลูกน้องคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่ผู้ช่วยโดยมอบหมายให้ช่วยทำงานหลายอย่าง ซึ่งอาจมอบงานให้ทำเป็นอย่าง ๆ ไป การทดลองการปฏิบัติงานเป็นหลักการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็วซึ่งเป็นวิธีเรียนด้วยการกระทำ เป็นการกระตุ้นจิตใจและช่วยลดภาระงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นหลักประกันว่าการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสม เพราะถ้าผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ดีก็จะไม่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน

สรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ด้วยตนเองตามกิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2 สัปดาห์

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 121) ได้ให้ความหมาย การฝึกฝนด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาด้วยตนเอง เรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย จากบทเรียนสำเร็จรูป และเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161) ได้สรุปความหมาย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสำคัญมากที่สุด ดังตารางที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ และเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มากขึ้นในตัวบุคคล เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคคลากรมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการก็จะเกิดการศึกษาดูเนื่องโดย

ไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

Truelove (1992, pp.168 – 169) ได้เสนอแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (solo learning) ได้แก่ 1.1 การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (assignment) 1.2 การใช้บทเรียนโปรแกรม (programmed Jeering) 1.3 การทำโครงการเดี่ยว (project – individual) 1.4 การปฏิบัติซ้ำ (action maze) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (computer – based training) การใช้วิดีโอที่คนแบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive video) และสถานการณ์จำลอง (simulation)

Dubrin (2010, pp. 388–389) นำเสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้ด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development Through Self-awareness) การรับรู้หรือการรู้จักเป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเองถือเป็นกลไกสำคัญ ที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล ซึ่งจะต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง โดยมี 2 ลักษณะ คือ การเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) และการเรียนรู้แบบวงจรรดับ (Double-Loop Learning)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จำนง ศรีมังกร (2555, หน้า 247–249) ได้สรุปความหมาย การระดมความคิด (Brainstorming) หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยกลุ่ม มีการนำเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรีหลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวความคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

อนุสรฯ พิพิทธภัณฑ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง

โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (Planning) 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) และ 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

Le Duc Quang (2016, p. 129) ได้สรุปความหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม หมายถึง การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกันโดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผนการคิดและเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกัน โดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม ร่วมกันคิดวางแผน และฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินใน ระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถต่อยอดความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนในการบริหารจัดการ การศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

**บทที่ 3 เอกสารประกอบการพัฒนาชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
คู่มือการใช้ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

.....

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และได้กำหนดเกณฑ์การเลือกลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ เลือกประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยรวม มาใช้ออกแบบชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การสื่อสารของทีมงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ความสามารถของทีมงาน

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การวางแผนการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 2.4 การแสวงหาแหล่งวิทยาการ

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการบูรณาการ

องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 การบูรณาการทางความคิด

องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 บรรยากาศในการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบย่อยที่ 5.2 ความคิดคล่องแคล่ว

องค์ประกอบย่อยที่ 5.3 ความคิดยืดหยุ่น

องค์ประกอบย่อยที่ 5.4 ความละเอียดลออในการคิด

องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ**ปฏิบัติงาน**

องค์ประกอบย่อยที่ 6.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบย่อยที่ 6.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 6.3 การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

กำหนดการปฐมนิเทศ

.....

การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาก่อนปฏิบัติการโดยใช้ระยะเวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 ปฐมนิเทศ

- ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาที่โรงเรียน ทั้งนี้เพื่อสร้างความคุ้นเคยและแนะนำตัวระหว่างผู้วิจัยกับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D)

1.2 ประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้

- หลังจากปฐมนิเทศเสร็จ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

- 1) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3) ด้านการบูรณาการ
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 6) ด้านการนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

กำหนดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

-
- | | |
|------------------|---|
| 08.00 – 08.30 น. | - ลงทะเบียนรับเอกสาร |
| 08.30 – 09.00 น. | - พิธีเปิด |
| 09.00 – 09.15 น. | - ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและกระบวนการฝึกอบรม |
| 09.15 – 10.15 น. | - สร้างบรรยากาศก่อนการฝึกอบรมและมีการทดสอบก่อนและหลังอบรมตามเอกสารชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในแต่ละชุด |
| 10.15 – 10.30 น. | - พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| 10.30 – 12.00 น. | - วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 เรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม และชุดที่ 2 เรื่อง การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| 12.00 – 13.00 น. | - พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| 13.00 – 14.30 น. | - วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 3 เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ และชุดที่ 4 เรื่อง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ |
| 14.30 – 14.40 น. | - พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| 14.40 – 16.10 น. | - วิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 เรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และชุดที่ 6 เรื่อง การบูรณาการ |
| 16.10 – 16.30 น. | - พิธีปิดการอบรม |

กำหนดการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น

(Best Practice)

ระยะเวลา 1 วัน

เวลา	กิจกรรม
08.00 – 08.30 น.	- เดินทางถึงโรงเรียนดีเด่น
08.30 – 09.00 น.	- ผู้อำนวยการโรงเรียนกล่าวต้อนรับคณะผู้บริหารที่ศึกษาดูงาน
09.00 – 10.00 น.	- ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานพร้อมแนะนำคณะผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมศึกษาดูงาน
10.00 – 10.20 น.	- พักเบรก
10.20 – 12.00 น.	- ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรยายแนวทางการบริหารจัดการ การพัฒนางาน นวัตกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
12.00 – 13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.30 น.	- ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ
14.30 – 14.45 น.	- พักเบรก
14.45 – 16.00 น.	- ประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปร่วมกัน
	- มอบเกียรติบัตรและกล่าวปิด

การฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ (ระยะเวลา 1 สัปดาห์)

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 6 ชุด ด้วยตนเอง ดังนี้

ชุดที่ 1 เรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม

ชุดที่ 2 เรื่อง การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ชุดที่ 3 เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์

ชุดที่ 4 เรื่อง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ชุดที่ 5 เรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ชุดที่ 6 เรื่อง การบูรณาการ

2. ฝึกปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ตามเอกสารประกอบการพัฒนาทั้ง 3 ชุด ด้วยตนเอง

3. ฝึกวิเคราะห์ สังเคราะห์ พฤติกรรมของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4. ประชุม อภิปราย สรุป แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาหลังจากปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ครบแล้ว

5. ประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครั้งที่ 2

การฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ณ โรงเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน
ระยะเวลา 1 สัปดาห์

.....

1. หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระยะเวลาที่ 2.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม ระยะที่ 2.2 การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น และระยะที่ 2.3 การฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 6 ชุด ที่โรงเรียนของตนเอง ร่วมกับคณะครู ได้แก่

ชุดที่ 1 เรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม

ชุดที่ 2 เรื่อง การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ชุดที่ 3 เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์

ชุดที่ 4 เรื่อง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ชุดที่ 5 เรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ชุดที่ 6 เรื่อง การบูรณาการ

2. หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการฝึกประสบการณ์พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ครบตามกำหนดแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 3 โดยผู้วิจัยเดินทางพบผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเองและให้ส่งแบบประเมินกลับมายังผู้วิจัย

แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม-หลังอบรม

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม-หลังอบรม ประกอบด้วยแบบทดสอบ จำนวน 3 ชุด ได้แก่
 - 1.1 ชุดที่ 1 แบบทดสอบ เรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม
 - 1.2 ชุดที่ 2 แบบทดสอบ เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์
 - 1.3 ชุดที่ 3 แบบทดสอบ เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 ชุดที่ 4 แบบทดสอบ เรื่อง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.5 ชุดที่ 5 แบบทดสอบ เรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
 - 1.6 ชุดที่ 6 แบบทดสอบ เรื่อง การบูรณาการ
2. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบแต่ละชุดก่อนเริ่มอบรมและหลังอบรมในแต่ละชุด
3. เฉลยแบบทดสอบอยู่ท้ายแบบทดสอบแต่ละชุดสำหรับวิทยากร

ตัวอย่างแบบทดสอบ
แบบทดสอบ ชุดที่ 1
เรื่อง การเรียนรู้เป็นทีม

คำชี้แจง – โปรดเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว เวลา 30 นาที
 – แบบทดสอบมี 20 ข้อ ๆ ละ 2 คะแนน รวม 40 คะแนน

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะเกิดผลดีที่สุดในข้อใด
 - ก. ทำให้ขยันทำงาน
 - ข. ทำให้มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
 - ค. ทำให้การทำงานมีความราบรื่น
 - ง. ทำให้รู้จักปฏิบัติตามกติกามารยาท
2. สิ่งผู้ฟังไม่ควรแสดงต่อคุณสนทนาคืออย่างไร
 - ก. แสดงความใส่ใจในตัวผู้พูด
 - ข. แสดงกิริยาตอบสนองของการพูด เช่น พยักหน้า เลิกคิ้ว ฯลฯ
 - ค. ทำงานอื่นควบคู่ไปในขณะผู้พูดกำลังพูด
 - ง. ปล่อยให้ผู้พูดพูดในสิ่งที่เขาอยากพูดมากที่สุด
3. "การกระทำมีผลต่อการสื่อสารมากกว่าการใช้คำพูด (Action Speaks Louder than Words) คือการให้ความสำคัญกับการสื่อสารในรูปแบบใด
 - ก. การสื่อสารด้วยภาษาท่าทาง
 - ข. การสื่อสารด้วยภาษาเขียนหรือตัวอักษร
 - ค. การสื่อสารในที่สาธารณะ
 - ง. การสื่อสารแบบเผชิญหน้า
4. เมื่อพิจารณาจากตัวเลือกต่อไปนี้ การสื่อสารด้วยความจริงใจและการคิดเชิงบวก จะนำไปสู่สถานการณ์ใดได้
 - ก. เปลี่ยนจากการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารแบบเป็นทางการ
 - ข. เปลี่ยนจากการสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารแบบแนวนอน
 - ค. เปลี่ยนจากการตั้งข้อโต้แย้ง เป็นการให้คำแนะนำ
 - ง. เปลี่ยนจากการทำหน้าที่ผู้ส่งสาร เป็นผู้รับสาร

5. "วรรณิไม่เข้าใจรายละเอียดของงานที่ ผอ. มีหนังสือมอบหมายมาให้รับผิดชอบ ซึ่งงานดังกล่าวต้องเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลา 1 สัปดาห์ เธอจึงหาโอกาสเข้าพบ ผอ. เพื่อสอบถามรายละเอียดและขอรับคำแนะนำในการทำงานเพิ่มเติม" ท่านคิดว่า การสื่อสารตามข้อความข้างต้นนี้ ตรงกับรูปแบบการสื่อสารใดมากที่สุด

- ก. One-way Communication
- ข. Two-way Communication
- ค. Horizontal Communication
- ง. Diagonal Communication

6. ข้อใดไม่ใช่หลักการมอบหมายงานที่ดี

- ก. หัวหน้ามอบหมายงานให้นางสาวมะลิวัลย์สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพราะเธอมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์
- ข. หัวหน้ามอบหมายงานให้นางสาวสุกัญญาพร้อมนัดหมายเวลาส่งผลงาน
- ค. หัวหน้ามอบหมายงานให้นางสาวพัชราพรรณเป็นฝ่ายประชาสัมพันธ์เพราะเธอเป็นคนเรียบร้อย พูดน้อยซื่อสัตย์และเก็บตัว
- ง. หัวหน้ามอบหมายงานให้นายชัชชนันท์ต้อนรับคณะผู้บริหารเพราะเขาเป็นคนสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนและอัธยาศัยดี

7. “ในการทำงานร่วมกัน กลุ่ม B สามารถทำกิจกรรมเสร็จเร็วกว่ากำหนด” แสดงว่ากลุ่ม B ทำงานเชิงประสิทธิภาพตามข้อใด

- ก. ประหยัดเวลา
- ข. ประหยัดทรัพยากร
- ค. ประหยัดค่าใช้จ่าย
- ง. คำนึงถึงความปลอดภัย

8. การวางแผนการทำงานเชิงประสิทธิภาพข้อใดมีความสำคัญมากที่สุด

- ก. การจัดลำดับงาน
- ข. การจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์
- ค. การกำหนดระยะเวลาการทำงาน
- ง. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการทำงาน

9. การทำงานร่วมกันข้อใดสำคัญที่สุด
- ก. สมาชิกมีเป้าหมายเดียวกัน
 - ข. หัวหน้ากลุ่มมีความรับผิดชอบ
 - ค. สมาชิกทำงานเต็มความสามารถ
 - ง. สมาชิกเผยแพร่งานได้เป็นอย่างดี
10. การเปิดโอกาสให้มีช่วงเวลาที่สมาชิกทำความรู้จักและคุ้นเคยกัน ก่อนการทำงานมีผลดีอย่างไร
- ก. ลดความตึงเครียดในการทำงาน รับรู้ถึงแรงจูงใจของแต่ละคน
 - ข. เวลาทำงานจะได้คุยสนุกขึ้น
 - ค. จะได้ไปเที่ยวต่างจังหวัดกันง่ายขึ้น
 - ง. ไม่มีข้อถูก

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิมพ์ครั้งที่ 2
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลิตชุดการเรียนรู้ของครูวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. วารสารวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 12(2), 159-189
- บรรพต รุ่งจันทร์ และวัลลภาอารีรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปิยะนารถ สิงห์ชู. (2558). *แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/503317>
- เมตตา สอนเสนา และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 38(2), 115-123
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วาโร เฟ็งส์วส์ดี. (2552). *การวิจัยและการพัฒนา (Research and Development)*.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(2),1-12
- _____. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: สมัคคีการพิมพ์.
วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอดัชนีแบบหลักสูตรพัฒนา
บุคลากร*. วารสารศาสตร์ศึกษา. 27(3), 94 - 97
- _____.
(2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท
อักษรภาพพัฒนา.
- _____. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาต่อ
การศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการศึกษาสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สายทิพย์ ยะฟู. (2556). *การพัฒนาแบบการประเมินหน่วยประเมินภายนอกระดับ
การศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผล
การศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตตรวจราชการที่ 11*. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชา ภาวะผู้นำ
ทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือ (2547). *การพัฒนาแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของ
คณบดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-
2579*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด: กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุสรณ์ พิพิทธภัณฑ์. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. คุรุศาสตร์ดุสิต
(ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

AR dictionary. (2008). [Online]. Retrieved May 20, 2012 From <http://ardictionary.com/Model/5908>.

Carter, V.G. (2005, September 8). *Dictionary of Education*. (Online). Available from:
www.culi.xhula.ac.th/eJournal_03/article_09.htm-142k

Daft, R.L. (1994). *Management*. Fort Worth : The Dryden.

_____. (1999). *The Leadership Experience*. Fort Worth : Harcourt College.

Good, C. V., (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw– Hill Book Company,
1973), 193

Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education*, 5th ed., New York: McGraw–Hill

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to
quantum improvement and global success*. New York: McGraw–Hill.

_____. (2000). Action learning and leadership. *The Learning Organization* 7(5), 233–
241

Neuman, M., and Simmons, W. (2000). *Leadership for student learning*. Phi Delta
Kappan, (No.82)

Steiner.E. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney: Educology Research
Associates.

Steiner. T.J. (2001). *The Principalsip: A Reflective Practic Perspective*. Boston: Allyn
and Bacon

Thinkexist. (2008). Thinkexist dictionary:(Online). Available from:<http://thinkexist.com/dictionary/meaning/model>



เอกสารประกอบสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ

แบบตรวจสอบ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จัดประชุมสัมมนา ทางออนไลน์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทักษ์

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

ของ

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ดำเนินรายการ

1. ดร.ปารณทัตต์ แสนวิเศษ ผู้ดำเนินรายการ
2. ดร.บัวชมภู ภูทองไชย ผู้จัดบันทึก/บันทึกเทป
3. นางสาวน้ำฝน พลเยี่ยม ผู้ให้บริการทั่วไป
4. นางสาวสุภารัตน์ กาบุตร ผู้ให้บริการทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อวิพากษ์พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์
วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

แบบตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

คำชี้แจง แบบตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แบบตรวจสอบรูปแบบฉบับนี้เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย ก่อนที่ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นขั้นตอนการของการตรวจสอบรูปแบบ หลังจากที่ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาในรายละเอียดประกอบการพิจารณาแล้ว ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบรูปแบบงานวิจัยในครั้งนี้

นางเทพิน เหมวงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร.0619195944

แบบตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นาย นาง นางสาว
2. ตำแหน่ง
3. ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 อื่น ๆ (ระบุ)
4. การศึกษาสูงสุด ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี
 อื่น ๆ (ระบุ)
5. สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ในฐานะที่ท่านมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาและตรวจสอบในแต่ละส่วนประกอบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตัวเลือกของความเหมาะสม พร้อมกับระบุความคิดเห็นเพิ่มเติมของท่านที่มีต่อแต่ละส่วนประกอบ ในกรณีที่ท่านเห็นว่า ควรปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมมากขึ้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อมูลตามความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ สารเนื้อหา วิธีการพัฒนา/กระบวนการ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการคิดอย่างเป็นระบบ และ หลักการพัฒนาตามความต้องการของบุคคล เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และ เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. สารเนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละองค์ประกอบ เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการวิจัยโดยการศึกษาวិเคราะห์ เนื้อหา จากตำรา เอกสาร แนวคิด หลักการพื้นฐานการบริหารการศึกษา การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ พบว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความหมาย กระบวนการรวมกันของสมาชิกที่จะแบ่งปันและสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 4 ด้าน คือ การสื่อสารของทีมงาน ความสามารถของทีมงาน การสร้างการเรียนรู้ และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

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

3.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ความหมาย ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ในการสร้างทักษะ กระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้เกิดขึ้น แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การวางแผนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ และการแสวงหาแหล่งวิทยาการ

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

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

3.3 การบูรณาการ (Integration) ความหมาย การผสมผสานทางความคิดที่มาจาก การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต การรวบรวม วิจัย แก้ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการบูรณา

การกระบวนกาจัดการเรียนรูที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการ
 เรียนรูที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดย
 มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
 และมีการปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย มี 3 ด้าน คือ การบูรณาการทาง
 ความคิด การบูรณาการการกระบวนกาเรียนรู และการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้
 ใหม่

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

3.4 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู (Environmental management
 guidelines to Enhance Learning) ความหมาย การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้
 ความช่วยเหลือแก่บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู และ
 ประสบการณ์ที่ดี สนับสนุนให้มีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้ง
 เป็นกลุ่มและรายบุคคลในหน่วยงาน มี 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
 บรรยากาศในการเรียนรู และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

3.5 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความหมาย ความคิดริเริ่มกล้าในการคิด
 สิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ยึด
 ติดกับคนอื่น มี 4 ด้าน คือ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และ
 ความละเอียดลออในการคิด

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3.6 การนำเทคโนโลยีเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Adopting the Advanced Technology to the Workplace) ความหมาย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาครู และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี มี 4 ด้าน คือ การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. วิธีการพัฒนา/กระบวนการ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวิธีดำเนินการพัฒนา โดยใช้กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบหลักสูตร และการพัฒนา 3) การประเมินผลก่อนการดำเนินการ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรม และการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะ ก่อนปฏิบัติการ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2.1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2.2) การศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดีเด่น (Best Practice) 2.3) การฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรมพัฒนา

ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 2.4) การสร้าง
 ประสิทธิภาพการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 3) ระยะติดตามผล เป็นการติดตาม
 ความคงทนของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 หลังจากฝึกประสบการณ์ครบ 4 สัปดาห์

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ มี 7 วิธี ประกอบด้วย

4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ด้วยการอบรมให้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าทฤษฎี โดยให้การบรรยายให้ทราบ
 หลักการทั่วไป หลังจากนั้นมีการระดมพลังสมองจัดทำแผนผังความคิด การวิเคราะห์
 กรณีศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การจัดทำแบบฝึก การนำเสนอผลงาน และการ
 อภิปรายสรุปพร้อมกัน

4.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เด่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นเวลา 1 วัน เพื่อศึกษาตัวแบบ
 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของตนเอง

4.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ด้วยตนเองตามกิจกรรมการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด 2 สัปดาห์

4.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการ
 เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการ
 เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหา

แหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

4.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมนกัน โดยฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม ร่วมกันคิดวางแผน และฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

4.6 การสร้างประสบการณ์ หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการฝึกปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีเป็นเวลา 4 สัปดาห์

4.7 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา หมายถึง วิธีการวัดเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

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

5. การประเมินผล หมายถึง การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการหลังสิ้นสุดการปฐมนิเทศ ครั้งที่ 2 ประเมินใน ระยะปฏิบัติการหลัง

สิ้นสุดการฝึกปฏิบัติการกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

6. เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสภาพ หรือวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาและสามารถต่อยอดความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนที่ท้าทาย มีความชัดเจนในการบริหารจัดการ การศึกษา และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม
ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

หลังจากพิจารณาความเหมาะสมแล้ว เห็นว่า เหมาะสม ไม่เหมาะสม

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวรมิดา เศรษฐบุบตี
 วันเดือน ปี เกิด 27 ธันวาคม 2520
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 245 หมู่ 9 ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ
 จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38000
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโป่งเปือย ตำบลโป่งเปือย อำเภอเมืองบึงกาฬ
 จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
 พ.ศ. 2543 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาไทย
 สถาบันราชภัฏเลย
 พ.ศ. 2557 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
 พ.ศ. 2557ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
 พ.ศ. 2566 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเทศบาลศรีทรายมูล
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
 พ.ศ. 2548 ครู โรงเรียนบ้านคลองเต้ม
 อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ
 พ.ศ. 2553 รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองจันทน์
 อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
 พ.ศ. 2557 ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคำไชยวาล
 อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

- พ.ศ. 2558 ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์
อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ
- พ.ศ. 2559 ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโป่งเปือย
อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ