



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

เนติพงษ์ นอยตาแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

เนติพงษ์ นอยตาแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT COMPECTENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

NETHIPHONG NOITASAENG

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

March 2024

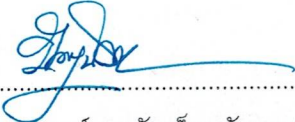


All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เนติพงษ์ น้อยตาแสง

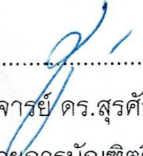
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงพร วรณาทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ทรัพย์ศิริ วัฒนทรัพย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย เพื่อนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา การศึกษา รุ่น 10 ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือมาตลอด ส่งผลให้งานวิจัย สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

เนติพงษ์ น้อยตาแสง

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	เนติพงษ์ น้อยตาแสง
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.บุญมี กอบบุญ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 110 คน และครู จำนวน 213 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.61-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) และมีอำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ร้อยละ 59 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.222 + 0.320(X_2) + 0.132(X_1) + 0.128(X_4) + 0.155(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 0.361(Z_2) + 0.169(Z_1) + 0.146(Z_4) + 0.183(Z_5)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนครเขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 4) การบริหารความเสี่ยง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สมรรถนะครู

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

TITLE	Innovative Leadership of School Administrators Affecting of Active Learning Management Competency of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Nethiphong Noitasaeng
ADVISORS	Dr. Boonmee Koboorn Dr. Suphirun Jantarak
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate innovative leadership of administrators that affected active learning management competency of teachers. The samples consisted of 323 participants of 110 administrators and 213 teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, in academic year 2023, who were recruited using multi-stage randomization. The instrument used was a set of 5-level rating scale questionnaires, which the part of innovative leadership of administrators indicated discrimination power index ranged between 0.47–0.77 and reliability index was at 0.96, whereas the part of active learning management competency of teachers indicated discrimination power index ranged between 0.61–0.77 and reliability index was at 0.95. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The innovative leadership of administrators consisted of five Components, namely 1) Transformational vision 2) Team working and participation 3) Creative thinking 4) Innovative organizational building and 5) Risk management. All components achieved the highest level. Of appropriateness.

2. The innovative leadership of administrators, in overall and each aspect, were at the highest level.

3. The active learning management competency of teachers, in overall and each aspect, were at the highest level.

4. The innovative leadership of administrators and the active learning management competency of teachers showed positive correlation at high level with statistical significance at .01.

5. The innovative leadership of administrators that predicted active learning management competency of teachers with statistical significance at .01 comprised three variables, namely team working and participation (X_2), transformational vision (X_1) and innovative organizational building (X_4), and a variable showed the prediction with statistical significance at .05. All four variables predicted active learning management competency of teachers at 59%. The predictive equation could be written as follows.

The equation could be summarized in raw scores:

$$Y' = 1.222 + 0.320 (X_2) + 0.132 (X_5) + 0.128 (X_4) + 0.155 (X_1)$$

The predictive equation standardized scores:

$$Z'_Y = 0.361 (Z_2) + 0.169 (Z_5) + 0.146 (Z_4) + 0.183 (Z_1)$$

6. The guideline develop the innovative leadership of administrators affecting active learning management competency of teachers composed of four aspects, namely transformational vision, team working and participation, innovative organizational building and risk management.

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Teachers Competency

Active Learning Management Competency of Teachers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 4 ความมุ่งหมายของการวิจัย 5 สมมติฐานของการวิจัย 6 ความสำคัญของการวิจัย 6 ขอบเขตของการวิจัย 7 กรอบแนวคิดของการวิจัย 8 นิยามศัพท์เฉพาะ 10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 14 ทฤษฎีภาวะผู้นำ 14 ความหมายของผู้นำ 17 ความหมายของภาวะผู้นำ 19 ความสำคัญของภาวะผู้นำ 19 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 21 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 21 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 26 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 27 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 29 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา 50 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .. 51 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 53 ความหมายของสมรรถนะ 53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของสมรรถนะ	54
ประเภทของสมรรถนะ	56
องค์ประกอบของสมรรถนะ	58
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	62
ความหมายของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	62
ความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	64
องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ..	86
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	92
ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	92
สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	92
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	93
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล	106
การวิเคราะห์ข้อมูล	106
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	108
ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	109
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	111
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	117
ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	120
ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	137

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	32
2	สรุปลองค์ประกอบ นิยมเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้	47
3	สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	68
4	สรุปลองค์ประกอบ นิยมเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้	84
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้ จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	97
6	แผนการดำเนินการวิจัย	113
7	แสดงผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)	117
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	120
9	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม	122
10	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่อ	123
11	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วมโดยรวมและรายชื่อ	124
12	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรมโดยรวมและรายชื่อ	127
14	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารความเสี่ยงรวมและรายชื่อ	128
15	ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ..	129
16	ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการออกแบบการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ	130
17	ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายชื่อ	131
18	ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่อ	132
19	ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยรวมและรายชื่อ	133
20	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	135
22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	138
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	139
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	140
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	142
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 219
28	แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 220
29	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 221
30	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 223

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	36
3	องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	72
4	ระยะการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลที่ได้รับ	112

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based Society and Economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่ง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้ที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณทางวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 7) ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์และภาพลักษณ์ใหม่ ๆ ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563, หน้า 6)

การจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีอาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสามารถตัดสินใจ วางแผน และมอบหมายงานต่าง ๆ ให้เป็นตามที่กำหนดไว้และในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธนะชัย เซาว์พลกรัง และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์, 2554, หน้า 63) การพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะ ความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญ

ทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพการจัดการศึกษา (บุญช่วย สายราม, 2561, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงศ์, 2564, หน้า 13) จากการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ยังขาดผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการและหลักสูตร การสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดด้วยตนเองและการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูไม่ค่อยมีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาและครูที่มีคุณภาพเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และมีความสนใจในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้ (ชลกร ต้นประภัสร์, 2556, หน้า 44)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นภาวะผู้นำอีกหนึ่งรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีและพึงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์ ศิลป์ วาทะกรรมในการบริหารจัดการและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุด คือการพัฒนาคนทางความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เห็น

พัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีกระบวนการและวิธีการในการบริหารจัดการอย่างทันสมัย ซึ่งจะกลายเป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 10) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่ออุปสรรคแห่งความล้มเหลวหรือความสำเร็จของบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงต้องเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทักษะการคิด วิเคราะห์ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะและนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ การนำเอานวัตกรรม เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และกระบวนการที่หลากหลายและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเต็มตามศักยภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป (ยุภาลัย มะลิซ้อน, 2563, หน้า 4)

จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบ้านม่วง อำเภอวานรนิวาส อำเภอดำตาล และอำเภออากาศอำนวย มีโรงเรียนจำนวน 182 โรงเรียน ในด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยม (O-NET) มีผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติทุกระดับวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 24) ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นผลมาจากครูประสบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ครูมีขาดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อ นวัตกรรม และรูปแบบการสอนต่าง ๆ ครูขาดการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ครูขาดขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 81) จากการนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบการสอนแบบใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นสาเหตุสำคัญ สาเหตุหนึ่งส่งผลให้การศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จด้านคุณภาพของผู้เรียนตามที่ หลักสูตรต้องการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ช่วยกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยพัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่จะทำให้ผู้เรียนประสบ ผลสำเร็จในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรพิน อิมรัตน์, 2561, หน้า 16-17) ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ ในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนด อาศัย กระบวนการสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการ บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3, 2565, หน้า 42)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากลอย่างสูงสุด

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มีอะไรบ้าง
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 อยู่ในระดับใด

3. ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรเป็นเช่นไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง
2. ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้น
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำไปใช้และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือสมรรถนะด้านอื่นที่สูงขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัย ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 1.1.3 การคิดสร้างสรรค์
- 1.1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
- 1.1.5 การบริหารความเสี่ยง

1.2 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน

ประกอบด้วย

- 1.2.1 การออกแบบการเรียนรู้
- 1.2.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.2.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการจัดการเรียนรู้

1.2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียนทั้งหมด 182 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คน และครู จำนวน 1847 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2,047 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
 - 1.3 การคิดสร้างสรรค์
 - 1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
 - 1.5 การบริหารความเสี่ยง
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย
 - 2.1 การออกแบบการเรียนรู้
 - 2.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
 - 2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

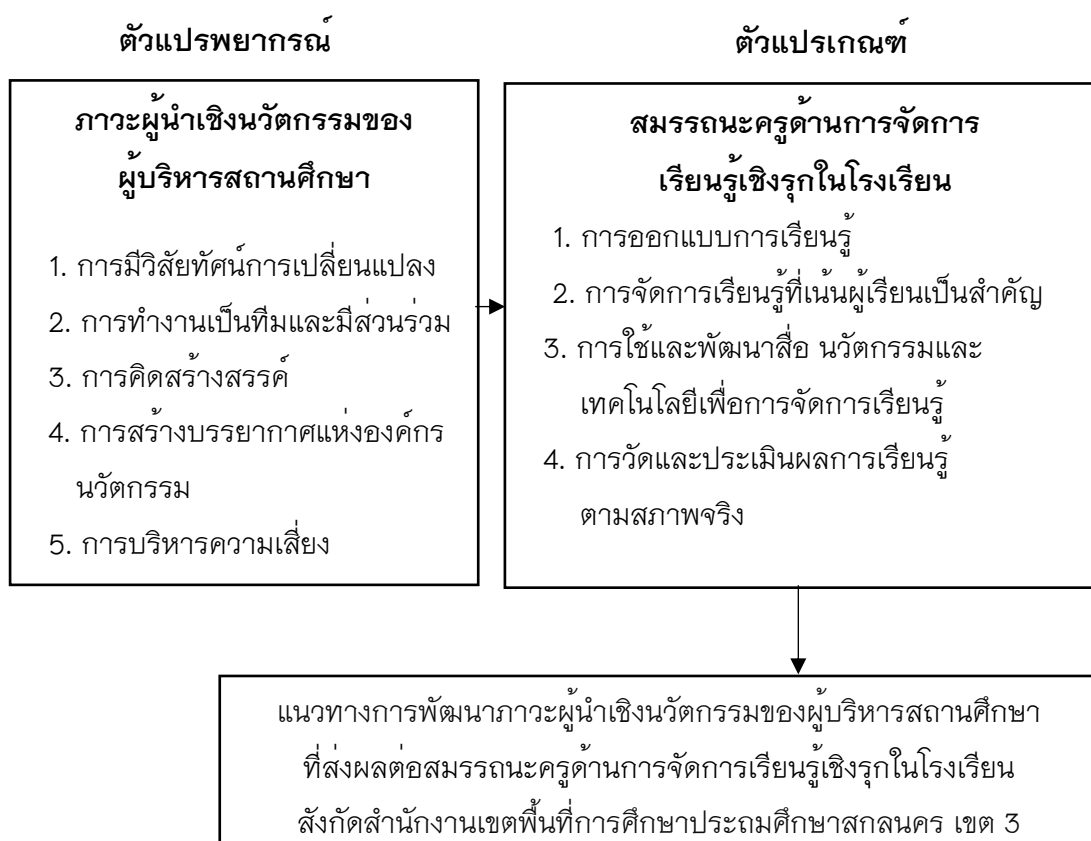
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561); อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562); ลูตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงศ์ (2564); ปุญญพัฒน์

สิงห์จารย์ (2564); ปรีพัฒน์ สารผล (2565); เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2565) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

2. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์ทัศนะ และผลการ วิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555); สุพิช ชัยมงคล (2556); อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560); เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562); ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563); วารินทร์พร พันเพ็องฟู (2563); ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563); Stacy Zeiger (2558); ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การออกแบบ การเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง จากทัศนะและผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิตยาคมคัพทเจพะอะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคมคัพทเจพะอะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมและมีการนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.3 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ในสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่จะสูญเสีย รวมถึงการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานและการกำหนดวิธีการลดความเสี่ยงทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

2.1 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการกำหนดเค้าโครงการสอนของผู้สอน ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูมีการกำหนดรูปแบบ วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียนให้มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น ครูผู้สอนปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ด้วยการเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ กระบวนการนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาการของผู้เรียนที่ดีขึ้น

2.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจรณ์ญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการของครูในการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน หมายถึง วิธีการ หรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาร่างแนวทางพัฒนาแล้วนำร่างแนวทางพัฒนาไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเป็นแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.1 ความหมายของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.2 ความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกส่วนตัว เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองกระตุ้นผลักดันสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำที่มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

Lussier and Achua (2001, pp. 16–17) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้ เป็น 4 กระบวนทัศน์ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ

Reddin (1970, p. 204) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยสรุปว่าการศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้มีจุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

Vroom (1976, pp. 152–155) ได้สรุปว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแน่นอน

Lussier and Achua (2001, p. 16) กล่าวว่า การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำ จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า การศึกษาคุณลักษณะ เป็นความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม

Lussier and Achua (2001, p. 16) กล่าวว่า นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่งคือมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน

Owen (2001, pp. 13–19) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม สืบเนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ไม่สามารถจะให้คำตอบที่เด่นชัดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบกับความเจริญในทางจิตวิทยาในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ นักวิชาการจึงได้ศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทนการมุ่งพิจารณาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้น มักเป็นการศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง เช่นมีวิธีการที่มอบหมายงานอย่างไร มีวิธีการสื่อสารอย่างไร มีวิธีการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง เป็นต้น แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีความคล้ายกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ ทั้งสองวิธีเชื่อว่าวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (One Best Way) ในการนำ แต่ทั้งสองวิธีก็มีความแตกต่างกัน โดยที่วิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นมาแต่เกิด (Born Leader) แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านพฤติกรรมของผู้นำจะให้ความสำคัญและมุ่งศึกษาถึงลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มิได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์มากนัก แต่ในความเป็นจริงอาจมีบางสถานการณ์ที่ต้องการผู้นำที่มีลักษณะเด่นเฉพาะแต่ไม่เสมอไป บางครั้งผู้นำที่มีลักษณะแตกต่างกันก็สามารถทำงานออกมานั้นประสบความสำเร็จได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำยังถูกวิจารณ์ถึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดการนำไปใช้ และได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการแต่ในช่วงเวลาต่อมาได้มีการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ซึ่งมีผลลัพธ์ที่สอดคล้องและตรงกันข้ามกับผลการศึกษาร่วมกัน ทำให้การสรุปผลไม่สมบูรณ์

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

Lussier and Achua (2001, p. 17) กล่าวว่า ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จึงเน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์

Owens (2001, p. 158) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำโดยการศึกษาสถานการณ์นั้น ทำให้พอสรุปได้ว่า สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ มีความเหมาะสมในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้น ๆ และสภาพแรงจูงใจของลูกน้องหรือผู้ตาม ความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานของลูกน้อง

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบันได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ สามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมคือพฤติกรรมที่มีลักษณะมุ่งทำงานและมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำจะต้องเก่งทั้งคนและทั้งงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

Lussier and Achua (2001, pp. 375–393) กล่าวว่า ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีหลายทฤษฎีเข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือประสิทธิภาพผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้น ว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำ อาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย

1.2 ความหมายของผู้นำ

ความสำเร็จของการบริหารจัดการในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็สามารถสำเร็จได้ทั้งนั้น ขอเพียงมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำมีผู้ที่ได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อนัตตา ชาวนา (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้นำกลุ่ม โดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

กษมน มังคละคีรี (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้า โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ และใช้อำนาจหน้าที่อิทธิพล ตลอดจนการใช้ศิลปะจูงใจคนอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องถูกคัดเลือกขึ้นมาโดยสมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นบุคคลมีลักษณะพิเศษเหนือสมาชิกกลุ่ม เช่น กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญาหลักแหลม มีปฏิภาณไหวพริบดี ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นทำให้เป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันและการที่ผู้นำจะทำได้เช่นนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สมาชิกของกลุ่มมีความ

เคารพนับถือ มีความศรัทธาและไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้โดยผู้นำอาจจะมีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งในองค์กรก็ได้

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งโดยสมาชิกยอมรับ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรยุคตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครสร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์

เดชา ลุนาวงศ์ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือเป็นตัวแทนองค์กร โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำงานสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

สรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก โดยแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือตัวแทนขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่าง ๆ มีความสามารถในการสั่งการ วางแผน แนะนำชี้แนะหรือปฏิบัติ และสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ไว้ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2558, หน้า 42) ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่ไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำในเรื่องนั้น ๆ แต่ด้วยสถานการณ์ที่จำเป็นจึงแสดงบทบาทเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ และได้แสดงการกระทำด้วยใจโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งการหรืออีกนัยหนึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงหมายถึงคนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลูกน้องมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถแสดงภาวะผู้นำ จนกระทั่งลูกน้องเกิดความศรัทธาพร้อมน้อมรับคำสั่งของผู้นำด้วยความเต็มใจ

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพล ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โนมน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการความคิดเห็นด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลสูงใจ สนับสนุนสร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นคนเก่ง ฉลาดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อสังคมติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุป ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ความรู้ความสามารถในการชักจูง โนมน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการความคิดเห็นด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก

หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน ภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สำหรับความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ธวัชชัย โพไพล (2555, หน้า 18) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างไรเพราะเป็นตัวที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นบุคลากรที่ตัดสินใจว่าควรทำ อะไรและเป็นผู้สร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะการกำหนดและพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญกว่าวัฒนธรรมองค์กรและเครื่องมือการจัดการเพราะผู้นำเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร

อาบุญกรี การี (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์กรให้มีความอยู่รอดโดยมีสวัสดิภาพสันติสุขและความสำเร็จมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นกับภูมิปัญญาความคิดอ่าน วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ ต่องานที่มอบหมายมีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สันติ บุรณะชาติ (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรหรือผู้ตาม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในทั้งการมีค่านิยมในทางบวกรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 20) ได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับ โดยผู้นำจะต้องสร้างความรัก ความศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ที่มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่าง ๆ พบว่า ไม่มีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะสามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ (Adjei, 2013) จากการศึกษาของ Gliddon (2006) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีฐานรากมาจากทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader-member exchange theory) ในขณะที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ในที่นี้ จะกล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นฐานรากของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory)

House (1971, p. 145) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีเชิงสถานการณ์ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้เส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น

House กล่าวว่าบทบาทหลักของผู้นำคือการจูงใจผู้ตามของเขา ด้วยการเพิ่มหรือทำให้ผลประโยชน์ของทีมงาน/ผู้ตาม มีความชัดเจน หรือพยายามทำให้เป้าหมายของทีมงานบรรลุผล และบทบาทอีกประการหนึ่ง คือ การแผ้วถางทางหรือทำให้

เส้นทางที่จะพาสู่เป้าหมายของทีมงานมีความชัดเจน นอกจากนี้ ทฤษฎีของ House จะนำเอาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ลักษณะผู้นำ ลักษณะทีมงาน ฯลฯ มาคาดการณ์ว่าจะส่งผลต่อทีมงานอย่างไร แล้วจึงกำหนดรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะของทีมงานนั้น โดย House ได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลที่เกิดกับทีมงาน และต้นแบบผู้นำที่เหมาะสม

Jansen, Van den Bosch, & Volberda (2006, p. 140) กล่าวว่า แนวความคิดของการเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมผู้นำในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายถูกนำไปเชื่อมโยงกับกรอบพื้นฐานความเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และความคิดที่มีประโยชน์ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรมนี้ จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำแบบเปิดที่มีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายในการกระตุ้นให้ทีมงานสร้างสรรค์ความคิดใหม่ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ที่ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ในลักษณะของการให้คำปรึกษากับทีมงานในการตัดสินใจ การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย และการรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) ที่เน้นการกระตุ้นให้ทีมงานให้ใช้ศักยภาพของแต่ละคน ให้ยอมรับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory: LMX)

Gouldner (1960, p. 188) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือที่เรียกว่าการแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทน ความเคารพนับถือ สิ่งเหล่านี้ซึ่งถือว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

Dansereau, Graen, and Haga (1975, pp. 145–150) ได้กล่าวว่
รูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นแบบ

“นอกกลุ่ม” (Out group) รูปแบบนี้มีลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก
อย่างเป็นทางการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงานผู้นำจะใช้อำนาจตาม
ตำแหน่งในการมอบหมายงาน ซึ่งใช้ความสามารถและความรับผิดชอบต่อกับสมาชิก
เป็นผลให้สมาชิกมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจะส่งผลให้
แนวโน้มการลา ออกจากงานของ สมาชิกอยู่ในระดับสูง

2. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นแบบในกลุ่ม

(In group) ลักษณะนี้เป็นการผสมผสานระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับ
สมาชิกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือ
และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจและไว้วางใจอยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากนี้
ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจ มอบหมายงานสำคัญให้แก่สมาชิกรับผิดชอบมากขึ้นรูปแบบ
ความสัมพันธ์นี้จะทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่ากับหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่าง
ผู้นำกับสมาชิก (LMX) จะพบว่า ทฤษฎีนี้เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งในการแสดงให้เห็นถึงการใช
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกับทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ซึ่งทฤษฎีนี้จะแสดง
ให้เห็นว่าความเป็นผู้นำนวัตกรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ
กับสมาชิกมีความจำเป็นในการบริหารสมาชิก ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะมีรูปแบบการบริหาร
สำหรับสมาชิกแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าทฤษฎี LMX
จะมีผลกระทบต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม

Basu & Green, 1997; Tierney, Farmer, & Graen (1999, p. 100)

กล่าวว่า การศึกษาายังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก
สามารถทำนายตัวแปรองค์การและทัศนคติที่สำคัญ รวมทั้งพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและ
ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้จากการศึกษาของ Basu and Green พบว่า
นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีส่วนร่วมกันในการแสดง
ความคิดเห็นจะมีคุณภาพสูงกว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีสัมพันธภาพ
ที่ไม่ดีระหว่างกัน

Northouse (2007, p. 197) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยจะให้ความสนใจกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of reciprocity) คือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่นแล้วจะให้ผลตอบแทนกลับตามความเหมาะสม

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีฐานคิดมาจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Avolio, Bass, & Jung, 1999) ภายใต้มุมมองนี้ ผู้นำจะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามผ่านการจัดการรางวัล เพื่อเป็นการจูงใจผู้ตามให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ (Barbuto, 2005; Nahavandi, 2009)

Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานและช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย โดยจะระบุบทบาทและข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์และจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย โดย Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) แบ่งประเภทของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward–CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนถึงงานที่ต้องกระทำ จากนั้นจะมีการให้รางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ เงินรางวัลเมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง เป็นการจูงใจขั้นพื้นฐานหรือเป็นแรงจูงใจภายนอก

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception–MBE) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ เช่น ตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ เป็นต้น

3. การปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) เป็นกระบวนการบริหารที่ผู้นำไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ

ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า (Value-added innovation leadership) จะใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน มีการจูงใจด้วยรางวัลเมื่อเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จึงทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น และมีความมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานให้ไปตามเป้าหมาย

Hartog, Muijen, and Koopman (1997, p. 121) กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อการจูงใจในการทำงานจึงไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ตามได้มาก Nahavandi (2009, p. 166) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าใดนักกับผลงานที่เป็นเลิศ (Excellence task) เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นการปฏิบัติงานในระยะสั้น เพื่อให้ได้ผลในระยะเวลารวดเร็วกว่ากว่าการมุ่งหวังผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Berson & Avolio (2004, pp. 189–193) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีฐานแนวคิดในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังได้

Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น กระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4Is”

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

จตุรวิมล จันทลา (2557, หน้า 37) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม อย่างยิ่ง

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหา สามารถค้นพบและแสวงหาแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น เสาะแสวงหาแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมภายในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 33) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

Sena & Erena (2012, p. 155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถแนะนำ สิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคม ปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้นำนวัตกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทักษะ ค่านิยม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

มีความมุ่งมั่นที่จะให้ประชาชนมีเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและโลกเพื่อการสร้างสังคมให้เกิดความสมดุล

Volk (2012, p. 113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ทักษะผู้นำใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การ รวมถึงการกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้นำทางความคิดในทุกระดับและสามารถสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่าง เพื่อประสิทธิภาพที่เหนือกว่าองค์การคู่แข่ง

Horth (2014, อ้างถึงใน จีระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย หรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

สรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

อรพิน อิมร์ตัน (2561, หน้า 16-17) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นรวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้น หากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์การทั้งระบบ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีการมีพัฒนาตนเอง โดยการใ้ในนวัตกรรมเข้ามาใช้

Kitana, A. (2016, อ้างถึงใน ถนนอมรรณ ช่างทอง, 2562, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลงและผู้นำนวัตกรรมเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

Loader, A. (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน

มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์กรในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้าง นวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วย สนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิด ใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิด เชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้าง สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 16) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 ได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) ด้านการมี คุณธรรมจริยธรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 ได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562, หน้า 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงผลงานที่เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

เดชา ลุนาวงค์ (2564, หน้า 209) ได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่นประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 146) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และ 4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2565, หน้า 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยได้กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม 2) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. ศึกษาศาสตร์ (2560)	2. ศึกษาศาสตร์ (2560)	3. ศึกษาศาสตร์ (2561)	4. ศึกษาศาสตร์ (2561)	5. ศึกษาศาสตร์ (2562)	6. ศึกษาศาสตร์ (2563)	7. ศึกษาศาสตร์ (2564)	8. ศึกษาศาสตร์ (2564)	9. ศึกษาศาสตร์ (2565)	10. ศึกษาศาสตร์ (2565)			
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม													
3.1 บรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	✓		✓					✓			8	80	✓
3.2 ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งการส่งเสริม องค์กรนวัตกรรมและ เทคโนโลยี		✓											
3.3 การสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรม				✓	✓					✓			
3.4 การสร้างองค์กร นวัตกรรม									✓				
4. บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม													
4.1 ด้านบทบาทและหน้าที่ เชิงนวัตกรรม						✓					1	10	✓
5. บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม													
5.1 ด้านการมีบุคลิกภาพ เชิงนวัตกรรม						✓	✓				2	20	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

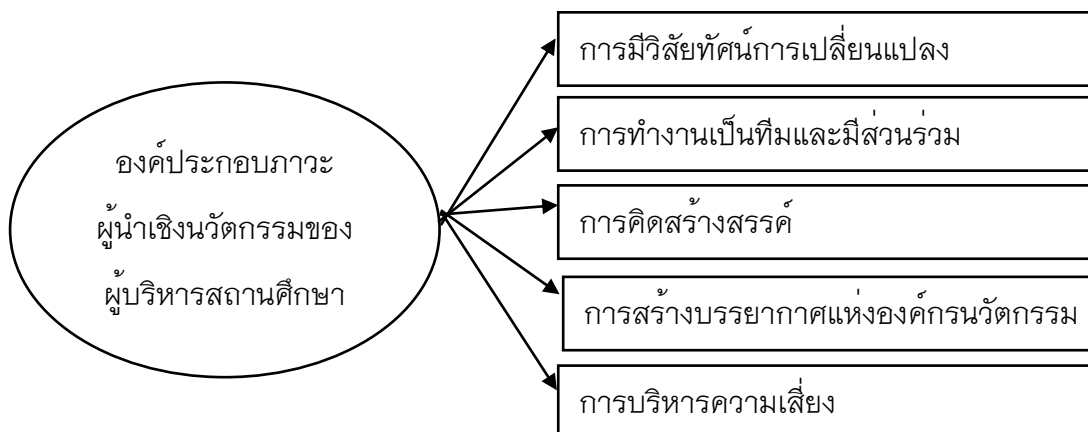
องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. ศึกษาศาสตร์ (2560)	2. ปรัชญา (2560)	3. ศึกษาศาสตร์ (2561)	4. อรรถศาสตร์ (2561)	5. อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	6. วิทยาสาสตร์ (2563)	7. เศรษฐศาสตร์ (2564)	8. วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ (2564)	9. วิทยาศาสตร์ สาธารณสุข (2565)	10. วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี (2565)			
6. การคิดสร้างสรรค์													
6.1 การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓					✓		8	80	✓
6.2 ทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม					✓								
6.3 ทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม						✓	✓	✓					
6.4 การคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม									✓				
7. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม													
7.1 การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้			✓								2	20	✓
7.2 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม		✓											
8. การบริหารความเสี่ยง													
8.1 การบริหารความเสี่ยง	✓		✓	✓	✓				✓		6	60	✓
8.2 การบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม										✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. จรรยา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	2. ปวีณา กันธิณ (2560)	3. ภริญา สายศิริสุข (2561)	4. อรพิน อัมรัตน์ (2561)	5. อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	6. ลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	7. เศชา สุนางค์ (2564)	8. ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564)	9. ปริพัฒน์ สารผล (2565)	10. เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2565)			
9. ด้านการคนหาแหล่งสนับสนุนและแรงจูงใจ											1	10	✓
9.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร		✓											
10. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร											1	10	✓
10.1 การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	✓												
รวม	6	6	6	5	5	5	4	4	5	4			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 10 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งศึกษา สามารถแบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออก ถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ ที่นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้าง องค์การให้พร้อมการกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจการสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์ บรรลุเป้าหมาย

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตาม มาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยมคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ได้วางไว้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

เดชา ลุนาวงศ์ (2564, หน้า 81) ได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ ของสถานศึกษา ให้เป็นแนวดำเนินงานในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่วางไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากร มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ เวียงวิวรรธน์ ท่าทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

1. บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

2. การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4. การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผนมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

ฐิติพันธ์ นันทะศรี (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงศ์ (2564, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการ

เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความ ไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. การคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าการมีการคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า คิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือก ใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคุณประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

1. การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่ กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อน การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการ บริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอ ความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวาง แผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถ รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนา ตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริม การทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง แล่ ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

เดชา ลุนาวงศ์ (2564, หน้า 94) ได้กล่าวว่าการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง สะเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 50) ได้กล่าวว่าการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

ให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

1. การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง
3. การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกัน เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบระบบขอบเขต และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้างและมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน
4. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสื่อสารและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้า

สังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุ เป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 55) ได้กล่าวว่าการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครู ได้ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา นวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน เต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและ พัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์ เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการ เสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุง การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการ ทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ

5. การบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ดังนี้
 พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 10) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วว่องไวโดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทาให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้อาการการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้น

ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและ มีกำกับ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีความกล้าทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

ปรีพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุป การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถใน การวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ในสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่สูญเสีย รวมถึงการประเมินคุณภาพของการทำงานและการกำหนดวิธีการลดความเสี่ยงทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ตาราง 2 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการ คิด วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อ นำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้มีความ สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา สามารถสื่อสารแนว ทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมี ความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้น ให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้าง นวัตกรรม และมีการนำนวัตกรรม ที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการ ศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของ สถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การ สร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอด แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การทำงาน เป็นทีมและ มีส่วนร่วม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมี การทำงานเป็นทีมและสร้างความ ไว้วางใจระหว่างกันในการ ปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่ เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะ แนวทางในการทำงานหรือแก้ ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมี การกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรม การเรียนรู้การสอนร่วมกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรค ในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรมีการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิด การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	<p>นวัตกรรมจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา</p>	<p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษา</p>
<p>3. การคิดสร้างสรรค์</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย</p>
<p>4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมจัดการศึกษาได้</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลายกับการทำงาน</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพระหว่างบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง 5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
5. การบริหารความเสี่ยง	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ในสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่จะสูญเสีย รวมถึงการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานและการกำหนดวิธีการลดความเสี่ยงทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาได้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		5. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557, หน้า 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การซีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการบริหาร ความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การซีดสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การซีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กัณธิ์ (2560, หน้า 74-76) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

คณิน คำแพง (2563, หน้า 190) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรั้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร (X_5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนพระราชรั้ว (Y_{tot}) โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.14 + 0.57 (X_5) + 0.14 (X_2)$

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจงใจหรือใช้อิทธิพลให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในสถานศึกษา

2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, หน้า 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ควรศึกษาข้อมูล และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ยึดหลักความเป็นจริง 2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ 3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา 4) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ 7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร 8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 127) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปที่ละด้านพัฒนารวมกันทั้งผู้บริหารครูและบุคลากรในสถาน ศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ เช่น การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหาผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเดินหน้าพัฒนา การพัฒนาด้านด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะทำให้การดำเนินงานหรือการพัฒนาเป็นไปได้ยาก การพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา ด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่อง อาคารสถานศึกษา ด้านนักเรียน การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร การพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนา ในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน

กนกวรรณ จันทรมิระ (2565, หน้า 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้

ที่เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้างด้านการคิดสร้างสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนามุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสร้างแรงจูงใจให้แสดงศักยภาพของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ตลอดจนการจัดกิจกรรม การจัดฝึกอบรม และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเห็นได้ชัดในทุกด้าน การร่วมมือกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองรวมทั้งการพัฒนาจากการศึกษา ประสบการณ์ การได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า การความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้
 ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 254) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

ชำระศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2553, หน้า 76) ให้ความหมายไว้ว่า
 สมรรถนะ หมายถึง ทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะ
 ที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ชูชัย สมितिโกร (2556, หน้า 65) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ
 หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ
 ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่นอุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถ
 วัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายองค์กร
 เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
 รวมถึงต้องจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผล
 การปฏิบัติงานต่ำได้

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 74) ได้กล่าวว่าสมรรถนะไว้ว่า
 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม
 ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กร
 ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่
 ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทักษะและลักษณะ
 อื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 26) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ
 ไว้ว่าที่สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้
 ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น
 และนำไปสู่การทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรูป สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของ
 บุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
 หรือสูงกว่า

3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ
 และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 2) ระบุว่า
 สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรสมรรถนะมีประโยชน์
 ต่อตัว ผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตน ว่าตนอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนตัวบ่งชี้หลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency เป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมาย KPIs แล้วต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายพนักงานขาย เพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดไว้ ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้อยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนใน องค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

วิทยา อินทร์สอน (2565, หน้า 36) ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะในการทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ มีความสำคัญต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กรสามารถขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้น ๆ

3.3 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังนี้
 กิรติ ยศยิ่งยง (2558, หน้า 30) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency and capabilities) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรจะมีขีดความสามารถอะไรในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานในเชิงที่เกี่ยวข้อกับเครื่องมือ(Technical Knowledge and Skills) หรือคำตอบว่าองค์กรนี้ดำเนินธุรกิจอะไรและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างไร

2. สมรรถนะด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน (Technical Knowledge and Job Skills) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีขีดความสามารถในเรื่องเกี่ยวกับความรู้หรือทักษะที่ต้องใช้ในการดำเนินการกับเครื่องมือ (Technical Knowledge and Job Skills) อุปกรณ์ (Tools) หรือบริการ (Service) ขององค์กรอย่างไร และจำเป็นไปในทำนองเดียวกันกับสมรรถนะหลัก

3. สมรรถนะด้านทักษะ และความสามารถในการแสดงออก (Performance Skill and Competencies) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า องค์กรต้องการบุคคลที่มี

ลักษณะบุคลิกภาพการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไร จึงจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกับที่องค์กรต้องการ หรือเป็นไปตามวัฒนธรรมค่านิยม หรือความเชื่อขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 43)

ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะองค์กร (Organization Core Competency)

เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวมความสามารถบุคคล และความสามารถขององค์การผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กร สามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ชื่อสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้น เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ ผลลัพธ์ (ผลผลิต + บริการ) ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal Core Competency)

หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์กร เดียวกันต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency)

เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถรวมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มี เช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐานด้านงานธุรการและสารบรรณ เป็นต้น

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency)

เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2554, หน้า 11) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น

3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป

ชูชัย สมितिโกร (2556, หน้า 106) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรทุกที่จำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ และความสามารถ เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานในองค์กร
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากประเภทของสมรรถนะข้างต้นสรุปได้ว่าสมรรถนะมี 3 ประเภท คือ

- 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency)

3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่างค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้
 ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 27) ได้เสนองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่างค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้ คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้ อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะลูกบางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจาก

คนอื่น ฯลฯ พลังภายในเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะเพราะเปรียบเสมือน
ชุมพล พลังงานที่บ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่และคนแต่ละคนมี ไม่เท่ากันแต่เป็นส่วนที่
สามารถสร้างได้

2. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคนซึ่งลักษณะ
นิสัยใจคอนี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานานเป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ
จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติเช่น นิสัยโมโหง่าย นิสัยใจอ่อน
 ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่
พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มี
โอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3. การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติ
ที่มีต่อตัวเององค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะ
แสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตนเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น
ถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเองมักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้
ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่คนมีอยู่
และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ซึ่งความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วย
วิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่จริงยั่งยืนเพราะสามารถเปลี่ยนแปลง
ได้ตลอดเวลา

5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติ
หรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่น ทักษะด้าน
ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงาน
ต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ และฝึกฝนมากกว่า
องค์ประกอบเรื่องความรู้

McClelland (1973, p. 72) ได้จำแนกองค์ประกอบสมรรถนะไว้
5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คน
แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้
Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ Skills) ในส่วนนี้ นักวิชาการบางท่าน
เรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept (เจตคติ

ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ส่วนนี้มักวิชาการบางท่าน เรียกว่า “Soft Skills” แนวคิดดังกล่าวอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อันน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ซึ่ง McClelland ได้อธิบายความหมายของ องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ไว้ดังนี้

1. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาท หรือเจ็บ
2. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้าน การบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) เช่น Self-concept ของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เป็นพลังที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

Spencer, L.M. and S.M. Spencer (1993, p. 70) ได้จำแนก องค์ประกอบสมรรถนะไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. แรงขับ (Motives) คือ สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมาสิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. คุณลักษณะ (Traits) เป็นคุณลักษณะทั้งทางกายภาพ และคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
3. การรับรู้ตนเอง (Self-concept) ประกอบด้วย ทศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่คนแต่ละคนรวบรวม และสะสมเอาไว้คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

Rylatt, A. and Lohan (1995, p. 54) ได้เสนอองค์ประกอบของ สมรรถนะไว้ว่าองค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำ หรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับ ความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและ กลยุทธ์ของการประเมินปัญหาต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยัง หน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสาร ประกอบ

ชูชัย สมितिไกร (2550, หน้า 109) ได้เสนอองค์ประกอบของ สมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมาย

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4 – 6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

จากองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติหรือความคิดเห็น บุคลิกลักษณะ และแรงขับภายใน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.1 ความหมายของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548, หน้า 54) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงรุก หรือการเรียนการสอนเชิงรุก หมายถึง การสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

คือ วิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินผล รวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอน เป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

สุพิษ ชัยมงคล (2555, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ การเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงลง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนร่วมชั้น

กมลวรรณ สุภากุล (2557, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ การเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนรู้สูงสุดผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน ฝึกการมีวินัยในการทำงาน การแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก โดยผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียน บูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด ซึ่งผู้สอนจะเป็น ผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปบทวนของผู้เรียน

อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ (2559, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นวิธีการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยศึกษาผ่านการอ่าน การเขียนการพูดการฟัง ซึ่งผู้เรียนจะนำทักษะเหล่านี้มาลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นมีการ ปฏิบัติหรืออย่างมีส่วนร่วม การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดตรงกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อเป็น ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษามีความใฝ่รู้กระตือรือร้น คิดเป็น สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่ม และสามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ไขปัญหา รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยครูผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่เพื่อสร้างทักษะที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

Bonwell, C. C., & Eison (1991, p. 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่าเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำ และในขณะเดียวกันก็คิดในสิ่งที่ทำด้วย กิจกรรมเช่นนี้ มีทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

Meyers, C., & Jones (1993, p. 32) ได้ให้ความหมายสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในขณะที่ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งผู้เรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว

สรุป สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมาย และนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545, หน้า 34) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้สอนได้สำรวจสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถทำการประเมินผลผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์ (2549, หน้า 26) ได้เสนอความสำคัญของ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า หากครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก็จะสามารถ
ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรงสามารถนำ
ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียน
มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่
ด้วยตนเองรวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13)
ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เป็นสิ่งที่ครูพึงมีเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้
สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับ
พัฒนาเด็กและเยาวชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553,
หน้า 29) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้ของครู คือ เครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการ
เรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่
เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน
หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี ย่อมจะมีผลต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

วรารักษ์ ศรีวิโรจน์ (2559, หน้า 45) ได้เสนอความสำคัญของ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ
ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง นั่นคือกิจกรรมการ
เรียนรู้ มีผลต่อผู้เรียนดังนี้

1. กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน

มีการเคลื่อนไหว

2. เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

3. ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต
 4. ฝึกความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามศักยภาพ และคุณลักษณะที่ดี
 5. ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฯลฯ
 6. ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 7. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
 8. เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน
- ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 38) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องมีเพื่อจะได้จัดกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสันติสุข

สรุป สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นสิ่งสำคัญ ครูผู้สอนต้องจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการ ทักษะ คุณลักษณะ และทัศนคติ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและมีความสุข

4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่างค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555, หน้า 53) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ออกแบบการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการ 2) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าหัวใจ 3) การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม 5) สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สุพิช ชัยมงคล (2556, หน้า 67) ได้วิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง ได้กล่าวว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ

หลักสำคัญ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2560, หน้า 53) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 1) วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้ 2) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มีความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี 4) การประเมินผลการเรียนการสอน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562, หน้า 130) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและปฏิบัติ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 236) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

วารินทร์พร พันเฟื่องฟู (2563, หน้า 135) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การออกแบบการเรียนรู้ 2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ/นักวิจัย								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	2. สุพิษ ชัยมงคล (2556)	3. อภินันท์ ลิริรัตนจิตต์ (2560)	4. เฉลิมพล สุขบุญบุตร (2562)	5. ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563)	6. วารินทัพร พันธุ์เพ็ญฟู (2563)	7. ตักศิณรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	8. Stacy Zeiger (2015)			
3. การจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศ									1	12.5	
3.1 จัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ปลูกเราใจ	✓										
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ									8	100	✓
4.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	✓		✓				✓				
4.2 การจัดกิจกรรมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก		✓									
4.3 ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนได้								✓			
4.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้น ทักษะการคิดระดับสูง และปฏิบัติ				✓	✓						
4.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						✓					

ตาราง 3 (ต่อ)

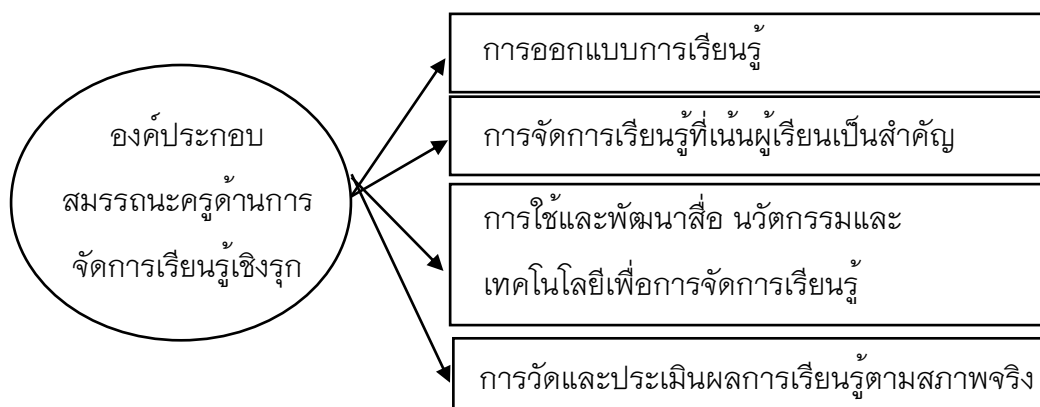
องค์ประกอบสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ/นักวิจัย								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	2. สุพิช ชัยมงคล (2556)	3. อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	4. เฉลิมพล สุบัญญัติ (2562)	5. ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563)	6. วารินทร์พร พันเพ็ญฟู (2563)	7. ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	8. Stacy Zeiger (2015)			
5. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้									8	100	✓
5.1 เลือกใช้สื่อเทคโนโลยี ที่เหมาะสม	✓										
5.2 การใช้สื่อเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓									
5.3 การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ ในการสอน								✓			
5.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้				✓	✓						
5.5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การเรียนรู้						✓					
5.6 การใช้และพัฒนาสื่อ การเรียนรู้								✓			
5.7 ความสามารถในการเลือกใช้ สื่อเทคโนโลยี			✓								
6. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริง									8	100	✓
6.1 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง				✓	✓	✓	✓	✓			

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ/นักวิจัย								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	1. ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	2. สุพิช ชัยมงคล (2556)	3. อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	4. เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562)	5. ยุกาลัย มะลิซ้อน (2563)	6. วารินทรัพย์ พันเพ็ญฟู (2563)	7. ตักสินรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563)	8. Stacy Zeiger (2015)			
6.2 สังเกตและประเมิน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	✓										
6.3 การวัดผลประเมินผลการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓	✓								
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ และการเรียนรู้									1	12.5	
7.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ และการเรียนรู้			✓								
รวม	5	4	5	4	4	5	4	4			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 7 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ในการเลือกองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งศึกษา สามารถแบ่งออกได้ 4 องค์ประกอบ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. การออกแบบการเรียนรู้

1.1 ความหมายการออกแบบการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าการออกแบบการเรียนรู้ ivo ดังนี้ สมจิต จันทรฉาย (2557, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การออกแบบหรือการวางแผนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด หลักการออกแบบการสอน เป็นสิ่งแนะนำ แนวทางสำหรับครูผู้สอนหรือผู้ออกแบบการสอนให้ประสบผลสำเร็จ ในการออกแบบและรู้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และสร้างเส ริ, ประสบการณ์ ในการออกแบบการสอน เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายไปสู่ผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไปวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

Smit&Ragan (1999, p. 31) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการ เรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอน ไปวางแผนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

Robert M. Gagne (2007, p. 52) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ ที่ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าประสงค์ชัดเจน หรือที่เรียกว่า การเรียนการสอน ให้มี ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

สรุป การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการ พัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ ของผู้เรียน เป็นการกำหนดเค้าโครงการสอนของผู้สอน ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 หลักการออกแบบการเรียนรู้

จากการศึกษาการออกแบบการเรียนรู้ มีผู้อธิบายหลักการออกแบบ การเรียนรู้ ไว้ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2557, หน้า 78) ได้เสนอ หลักการออกแบบการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และเจตคติ (A)
2. กำหนดเนื้อหา/สาระ ให้สอดคล้องหรือล้าไปกับวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมในแต่ละวัตถุประสงค์ สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง (Fact) มโนทัศน์ (Concept) คำนิยาม/คำจำกัดความ (Definition) หลักการ (Principle) กฎ (Law) และทฤษฎี (Theory)
3. กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่า ต้องการให้หรือเน้นทฤษฎี การเรียนรู้หลักการเรียนรู้หรือแนวคิดใด ๆ ที่พิจารณาแล้วเหมาะสมกับเนื้อหาเหมาะสม กับความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งบริบทของแหล่งที่จัดการเรียนรู้ อาจจัดการเรียนรู้ โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง สื่อเป็นศูนย์กลางบ้าง และพยายามจัดเน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง ในการจัดการเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญหรือเป็นหลัก จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีสอนต่าง ๆ เทคนิคการสอนหรือใช้แบบผสมผสาน

ด้วยหลากหลายวิธีสอน และเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท นอกจากนี้ครูยังต้องเตรียม รวมทั้งระบุแหล่งข้อมูลที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนไปสืบค้นเพื่อตอบปัญหาที่สงสัยด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็นการสร้างความรู้ใหม่

4. กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ด้วยหลากหลายวิธี กำหนด เครื่องมือผู้วัด เป็นการวัดผลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

Morrison และคณะ (2011, p. 54) ได้เสนอหลักการออกแบบ การเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ ต้องให้ความสนใจทั้งขั้นตอนที่เป็นระบบ ทั้งการระบุสภาพปัญหา กระบวนการในการพัฒนา การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยรวม และรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงภายในแต่ละแผนที่ต้องสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ
2. กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ มักจะเริ่มต้นที่การระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยต้องพิจารณาว่าปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้โดยใช้กระบวนการเรียนการสอนที่จะออกแบบและพัฒนาหรือไม่ และจำเป็นต้องใช้สื่อการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นอะไรบ้าง
3. แผนการออกแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นในเบื้องต้นจะเป็นประโยชน์สำหรับนักออกแบบการเรียนการสอนหรือครูผู้สอนและที่มวางแผน เนื่องจากแผนที่ถูกออกแบบไว้นั้น ในบางครั้งยังไม่สามารถนำไปใช้กับผู้เรียนได้โดยตรง ดังนั้นครูผู้สอนหรือผู้ที่ให้นำแผนดังกล่าวไปใช้จะต้องปรับและเตรียมสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการใช้จริง
4. ในขณะที่วางแผนการออกแบบการเรียนรู้ ควรพยายามใช้ทุกวิถีทางเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ทั้งหมด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการทดสอบแผน ก่อนที่จะนำไปใช้จริงว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด
5. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้นั้น ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับในระหว่างกระบวนการเรียนรู้ โดยข้อมูลที่ได้รับนั้นจะมาจากการระบุปัญหา ความต้องการหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รวมทั้งการวิเคราะห์เป้าหมาย เพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสม เลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม

6. กระบวนการออกแบบการเรียนรู้มุ่งเน้นที่ผู้เรียน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนมากกว่าการมุ่งเน้นที่เนื้อหาสาระที่จะให้กับผู้เรียน

7. ไม่มีทางไหนดีที่สุดในการออกแบบการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สอน จึงต้องออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับตนเอง ในฐานะผู้สอนและให้เหมาะสม กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันไป รวมทั้งเหมาะสมกับช่วงเวลาหรือบริบทที่จะใช้แผนนั้น

จากการศึกษาหลักการออกแบบการเรียนรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการ ออกแบบการเรียนรู้ที่ดี ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้และส่งผลให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้

จากการศึกษาความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ มีนักวิชาการ และนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ไพโรจน์ ตีรณธนากุล (2546, หน้า 55) ได้ให้ความสำคัญของการ ออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้สอนวางแผนการสอน อย่างมีระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จ ผู้สอนต้องพิจารณาหลักการในการออกแบบการเรียนการสอน

อาณัติ รัตนธิกุล (2553, หน้า 73) ได้ให้ความสำคัญของการ ออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการเรียน การสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผลเพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ สู่ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ของนักวิชาการ นักวิชาการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการวางแผน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จ สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนผู้เรียน

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้

ชาติรี เกิดธรรม (2553, หน้า 172) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียนสูงที่สุด

รพีพรรณ เทียมเดช (2557, หน้า 55) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของตัวเอง แต่แตกต่างกันที่ความต้องการ ความสนใจและความถนัด รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับเด็กทุกกลุ่ม

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก

สรุป การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูมีการกำหนดรูปแบบ วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้อาจช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียน ผู้สอนปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้วยการเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ กระบวนการนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาการของผู้เรียนที่ดีขึ้น

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550, หน้า 101) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน และประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัว และได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

ชาติรี เกิดธรรม (2553, หน้า 36) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า การที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จนนำไปสู่การเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองตามความเหมาะสมและความต้องการของเขา ซึ่งจะแตกต่างกับการจัดการศึกษาในรูปแบบทั่วไป ที่ครูเป็นผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด แต่อย่างไรก็ดี การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ครูผู้สอนจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงต้องรู้จักหวนในการสอดแทรกสิ่งที่ต้องการสอนเข้าไปในการเรียนรู้ของพวกเขา เพราะการกำกับดูแลของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นตัวแปรหนึ่งในการส่งเสริมให้การจัดการศึกษารูปแบบนี้มีประสิทธิภาพ

สรุป การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพด้วยตนเองครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนในการจัดกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

3. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

ไพศาล น้อยสุวรรณ (2553, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูเลือกใช้หรือสร้างตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับ

ให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน (Instruction Media)

กิตานันท์ มลิทอง (2555, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ครูผู้สอนสร้างหรือใช้ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วเป็นเครื่องมือและตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นักการศึกษาเรียกชื่อการสอนด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอน โสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อการเรียนการสอนสื่อการศึกษา เป็นต้น

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 45) ได้ให้ความหมาย การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูเลือกใช้หรือสร้างวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ เพื่อให้เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

สรุป การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

3.2 ความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

วิวรรธน์ จันทรเทพย์ (2551, หน้า 89) ได้เสนอความสำคัญ
ของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างไรว่า สื่อการสอนนั้นช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายใน
ห้องเรียนและการเรียนให้ผ่อนคลายขึ้นได้ เนื่องจากรูปแบบของการสอนก็จะเปลี่ยนแปลง
ไปตามแต่รูปแบบของสื่อที่นำมาใช้รวมกับการสอน ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียน
การสอนได้มากขึ้น ไม่ซ้ำอยู่กับแค่การบรรยายของผู้สอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ณัฐกร สงคราม (2554, หน้า 77) ได้เสนอความสำคัญของการใช้และ
พัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างไรว่า สื่อการเรียนการสอน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการ
หนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนก็คือตัวกลางหรือช่องทาง
ที่ใช้ในการนำเรื่องราวข้อมูลข่าวสารจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้
หรือการเรียนการสอนบรรลุผล

สรุปได้ว่า การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อาจมีความสำคัญอย่างมากต่อ
การจัดการเรียนรู้ เพราะสื่อจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนกำลังถ่ายทอด
เพราะฉะนั้นการเลือกใช้และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อาจเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการ
ให้เหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 274) ได้ให้ความหมายของ การวัด
ประเมินผลการเรียนรู้ ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่
การวัดผล (measurement) และการประเมินผล (assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผล
มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัด
ประเมินผล” ในการออกแบบ การเรียนการสอนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้
บรรลุผลการเรียนรู้ การวัดประเมินผลในที่นี้จึง หมายถึงการวัด ประเมินผลการเรียนรู้

(assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์

สุวิทย์ มูลคำ (2549, หน้า 55) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินจากการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ภาระงาน บริบท (สถานการณ์/เหตุการณ์) จำลองใกล้เคียงกับลักษณะงานที่เป็นจริง) และเกณฑ์การประเมินผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 62) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผนการลงมือทำงาน จนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์ มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียน

สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ (2550, หน้า 60) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินความรู้ที่แท้จริงที่อยู่ในบริบทของโลกจริง (Real-word) หรืออยู่ในบริบทของชีวิต

สุทธิวรณ ดันตริจนาวงศ์ (2555, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของการวัดประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่าการวัด เป็นการกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่ต้องการวัดโดยใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมายในเชิงปริมาณเพื่อแทนคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด การประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและนำมาวิเคราะห์ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัด มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 50) ได้ให้ความหมายการวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง การวัดคือกระบวนการได้มาซึ่งค่าตัวเลขโดยการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การประเมิน คือการแปลค่าจากตัวเลขที่ได้มาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

สรุป การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการของครูในการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน

ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

4.2 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ดังนี้

พิสนุ พงศ์ศรี (2550, หน้า 55) ได้เสนอความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกลวิธีการตรวจสอบสภาพผู้เรียนตามคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นจุดประสงค์การสอน หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วแต่จะกำหนดเรียก นอกจากนี้ ยังช่วยตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสภาพการจัดการเรียนการสอน ยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยบ่งบอกความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ได้ดำเนินการอีกด้วย

สมชาย รัตนทองคำ (2554, หน้า 43) ได้เสนอความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนหนึ่ง ๆ ควรจะมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอนเป็นระยะ ๆ (formative evaluation) เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ กระบวนการวัดและประเมินผลนี้จะพยายามทำให้ได้ข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และตัดสินใจว่า การสอนดังกล่าวนั้นบรรลุผลหรือไม่ (summative evaluation) นำผลการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ในการจัดลำดับ เลื่อนชั้นเรียนและพัฒนาปรับปรุงการ

สรุป การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอน เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้

4.3 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ดังนี้

อารีย์ วชิรวรการ (2542, หน้า 64) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่าเป็นการประเมินผลสำเร็จจากการเรียนรู้

ของนักเรียน (Learning Outcomes) ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเป็นการประเมินที่เป็นระบบ เป็นกระบวนการ และสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสังเกต ซึ่งสามารถทำได้ในทุกสถานการณ์ อาจจะมีหรือไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้

2. การสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการตั้งคำถามอย่างง่าย ๆ สามารถสัมภาษณ์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนในด้านความรู้ ความสามารถ การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ

4. แบบทดสอบวัดความสามารถจริง (Authentic Test) ด้วยการสร้างคำถามเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ หรือสร้างความรู้ใหม่จากความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เดิม จากสถานการณ์จำลองที่คล้ายคลึง หรือเลียนแบบสภาพจริง

5. การรายงานตนเอง ด้วยการให้นักเรียนสามารถพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความต้องการ วิธีการ และผลงานของนักเรียน

6. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นตัวอย่างผลงานที่มีการเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบในช่วงหนึ่งเพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ ความสามารถทักษะ ความสนใจความถนัด ความพยายาม ความก้าวหน้า ความสำเร็จ

เอกรินทร์ สิมหาคาล (2546, หน้า 79) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ทำได้ทุกสถานการณ์และทุกสถานที่ ผู้สอนอาจกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการสังเกตหรืออาจไม่มีเครื่องมือในการสังเกตก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเด็นที่ต้องการประเมินผู้เรียนว่า มีความจำเป็นต้องใช้การสังเกตระดับความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาน้อยเพียงใด และวิธีการสังเกตสามารถใช้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการประเมินโดยตั้งคำถามง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนเกินไม่สามารถสัมภาษณ์ผู้เรียนแต่ละคนได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็น

ทางการ นิยมใช้ประเมินผล การเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในระดับที่สูงกว่าความรู้ ความจำ และด้านความรู้สึกลึกซึ้งที่สะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้รายวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

3. บันทึกรายงานผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถพิเศษ ความถนัด ความสนใจ และการแสดงออกของพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรต่อไป

4. แบบทดสอบวัดความสามารถที่เป็นจริง (Authentic Test) เป็นวิธีการสร้างข้อสอบโดยใช้คำถามที่เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือการสร้างความรู้ใหม่จากความเข้าใจและประสบการณ์เดิม หรือจากสถานการณ์จำลองที่กำหนดขึ้นให้คล้ายคลึงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ข้อสอบวัดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในสถานการณ์ที่กำหนด เป็นต้น เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ การฝึกทักษะและกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. การรายงานตนเอง เป็นวิธีการประเมินด้วยการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายความรู้สึกรู้สึกหรือพูดแสดงความคิดเห็นออกมาโดยตรง เพื่อประเมินความรู้สึกลึกซึ้ง ความเข้าใจ ความต้องการการใช้วิธีการต่าง ๆ และการสร้างผลงานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้สอนเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนมากยิ่งขึ้นและสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ รวมทั้งเจตคติต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

6. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นการจัดเก็บตัวอย่าง ผลงานที่ต้องการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชั้นของหลักสูตรเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพัฒนาได้สร้าง รวมทั้งความถนัด ความสนใจ ความพยายาม แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางการเรียนที่สามารถนำมาประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ละคนให้ความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลสำเร็จจากการเรียนรู้ของนักเรียน (Learning Outcomes) ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตาราง 4 สรุปองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1) การออกแบบ การเรียนรู้	ความสามารถของครูในการพัฒนาการ เรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไข ในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผน เค้าโครงการสอนของผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอนรูปแบบ การสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัด และประเมินผล เหมาะสมกับบริบท มากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่าง เป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ครูมีการวางแผน วิเคราะห์ สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ ของผู้เรียน 2. ครูวางแผนเค้าโครงการสอนของผู้สอน ทำให้เห็นภาพรวมของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 3. ครูมีวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4. ครูมีวิธีการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน 5. ครูมีการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับ ขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม
2) การจัดการ เรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	วิธีการของครูในการจัดการเรียน เรียนรู้ที่ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่ม บทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้า ห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาท จากการบรรยายเป็นหลักเป็นการ เป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้อง เตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอน ที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ซึ่งกระบวนการนี้ จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียน สูงที่สุด	1. ครูในการจัดการเรียนรู้อันช่วย ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง 2. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด 3. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ 4. ครูจัดสภาพห้องเรียนให้เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน 5. ครูมีวิธีการสอนและแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อผู้เรียนสามารถ พัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3) การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี เพื่อการจัดการ เรียนรู้	ความสามารถของครูในการเลือกใช้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน สามารถออกแบบและ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมี วิจารณญาณในการเลือกใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่าง เหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อ ผู้เรียน	1. ครูเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2. ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ครูสามารถออกแบบและสร้าง นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้นักเรียน สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม 4. ครูผลิตสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมี วิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างเหมาะสม 5. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิด ประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน
4) การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้ ตามสภาพจริง	กระบวนการของครูในการ ตรวจสอบผลการเรียนรู้และ พัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียน การสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตาม ที่ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียน การสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตาม ที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูล สำหรับตัดสินผลการเรียน	1. ครูตรวจสอบผลการเรียนรู้ และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามความสามารถที่แท้จริง 2. ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และผู้เรียนได้ประเมินตนเอง 4. ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ ในการตัดสินผลการเรียนและนำมาใช้ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คมกริช ภูดงกิง (2560, หน้า 79) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัดคือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 5 ตัวชี้วัด 2) การออกแบบการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัดและ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 2. สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิธีเสริมสร้างสมรรถนะมี 5 วิธี คือการประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การนิเทศ และกระบวนการที่เลี้ยง 3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) เนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ได้แก่การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรมส่วนรูปแบบ และวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน 1) เตรียมการ 2) พัฒนา 3) บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และ 4) ประเมินผลหลังการพัฒนาจัดการเรียนรู้ย่อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก หรืออยู่ในพื้นที่ชนบท ห่างไกล ซึ่งหมายรวมถึงครูที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในโรงเรียนพื้นที่สูงด้วย

กชภัทร์ สงวนเครือ (2564, หน้า 17) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 17.17 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็น

ร้อยละ 57.22 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 25.47 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.89 แสดงว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนหลัง การพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน สำหรับผลการประเมินสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผลการนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษาไปใช้ทำให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนและครูเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากการที่นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและความถนัดแตกต่างกันได้มีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองโดยการเชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้อีกมากขึ้น ผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทจากหน้าที่ผู้บรรยายเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ผู้เรียนเข้าใจบทเรียน สนใจ และเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรม วิธีการหรือรูปแบบการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้สอนควรใช้หลักการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ออกแบบรูปแบบการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะกับเนื้อหาที่ ผู้เรียน และชั้นเรียน จะส่งผลให้ผู้สอนเป็นลักษณะผู้สอนเชิงรุก (Active Teacher) ไม่ใช่เป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเนื้อหาเท่านั้น แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาและผู้สอนเชิงรุก เตรียมโอกาสให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิดที่ไม่หยุดนิ่ง เมื่อการเรียนมีบรรยากาศเชิงรุก ย่อมทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้บริบทต่าง ๆ ในขอบเขตที่กว้าง

4.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 237) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้สรุปโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก 8 รายการตามลำดับ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสรุปโดยรวมมากที่สุด คือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยสรุปโดยรวมน้อยที่สุด คือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และอภิปรายอย่างกว้างขวางและการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณารายข้อ พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด 5 รายการ และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก 5 รายการ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสรุปโดยรวมมากที่สุดคือ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยสรุปโดยรวมน้อยที่สุด คือ ผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และคิดแก้ปัญหา

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 161) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) ได้วงรอบ 2 วงรอบสรุปผลได้ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนา

สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป 2) ผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของวิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดีและ พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปได้ว่า สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเต็มตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยมีระยะการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

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

ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระบะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษามาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งหมด 10 แหล่ง ได้แก่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิญญา สายศิริสุข (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561); อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงศ์ (2564); ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564); ปริพัฒน์ สารผล (2565); เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2565) เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษา

3. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
องค์ประกอบในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
องค์ประกอบในระดับระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
องค์ประกอบในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

4.2 การสร้างเครื่องมือ

4.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี
และสังเคราะห์ องค์ประกอบ มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนด
และสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ
และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสม
ของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

4.2.3 นำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการ
และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำ
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมาย
ล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปเก็บ
รวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

5.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผล
การตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

มากที่สุด	4.51-5.00	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
	3.51-4.50	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก
	2.51-3.50	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
	1.51-2.50	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00-1.50	หมายถึง	องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,047 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คน และครู จำนวน 1,847 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 26)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 323 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random sampling) โดยขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 60 ของโรงเรียนแต่ละอำเภอ ซึ่งได้จำนวน 110 โรงเรียน จาก 182 โรงเรียน ในทั้ง 4 อำเภอ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนในอำเภอมโนรมย์ จำนวน 79 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนในอำเภอคำตากล้า จำนวน 19 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 11 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนในอำเภอบ้านม่วง จำนวน 43 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 26 โรงเรียน

1.2.1.4 โรงเรียนในอำเภออากาศอำนวย จำนวน 41 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 25 โรงเรียน

1.2.2 ใช้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในข้อ 1.2.1 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 17 ของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนในข้อ 1.2.1 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 213 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งสิ้น จำนวน 323 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้จากการสุ่ม
 จำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 3

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอดงหลวง							
1	ชุมชนหัวสูงสวรรค์	2	14	16	1	2	3
2	ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	14	15	1	2	3
3	ท่าศรีโคศลวิทยาคม	1	14	15	1	2	3
4	บ้านกอก	1	10	11	1	2	3
5	บ้านกุดจิก	1	5	6	1	1	2
6	บ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3
7	บ้านกุดเรือคำ	2	26	28	1	4	5
8	บ้านแกง	1	14	15	1	2	3
9	บ้านขัวกาย	1	14	15	1	2	3
10	บ้านขาม	1	10	11	1	2	3
อำเภอดงหลวง							
11	บ้านหนองนาหาร สมสนุกวิทยา	1	14	15	1	2	
12	บ้านคำเจริญ	1	5	6	1	1	
13	บ้านดอนยานาง	1	4	5	1	1	
14	บ้านเตือศรีคันทไชย	1	11	12	1	2	3
15	บ้านตาดโตน	1	14	15	1	2	3
16	บ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	10	11	1	2	3
17	บ้านห้วยแสง	1	6	7	1	1	2
18	บ้านห้วยหิน	2	14	16	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอวานรนิวาส (ต่อ)							
19	บ้านห้วยหินลาด	1	18	19	1	3	4
20	บ้านหินเหิบ	1	10	11	1	2	3
21	บ้านอินทร์แปลง	1	14	15	1	2	3
22	อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	4	60	64	1	10	11
23	บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	2	14	16	1	2	3
24	บ้านหนองม่วง	2	14	16	1	2	3
25	บ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
26	บ้านท่าเยี่ยมโนนคอม	1	5	6	1	1	2
27	บ้านทุ่งโพธิ์	1	14	15	1	2	3
28	บ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
29	บ้านนาคอย	1	4	5	1	1	2
30	บ้านนางามเสา	1	4	5	1	1	
31	บ้านนาजार	1	14	15	1	2	
32	บ้านนาซอ	1	14	15	1	2	
33	บ้านนาบัว	1	6	7	1	1	
34	บ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	1	
35	บ้านนายม	1	4	5	1	1	
36	บ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	2	
37	บ้านน้ำบูน	1	5	6	1	1	
38	บ้านโนนเจริญศิลป์	1	6	7	1	1	2
39	บ้านโนนชนะสังคม	1	4	5	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอวานรนิวาส (ต่อ)							
40	บ้านโนนแต่	1	4	5	1	1	2
41	บ้านวังบง	2	14	16	1	2	3
42	บ้านวังโพน	1	4	5	1	1	2
43	บ้านวังเยี่ยม	1	14	15	1	2	3
44	บ้านวังเวิน	1	14	15	1	2	3
45	บ้านวังหวา	2	10	11	1	2	3
46	บ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	2	3
47	บ้านสงเปือย	1	14	15	1	2	3
48	บ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	2	3
รวม		59	559	618	48	92	130
อำเภอดำรงวิทยารุฉินารายณ์							
1	บ้านท่างาม	1	14	15	1	2	3
2	บ้านนาแต่	1	11	12	1	2	3
3	แพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
4	บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	10	11	1	2	3
5	บ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	1	2
6	บ้านหนองบัวลิม	1	14	15	1	2	3
7	บ้านหนองพอกน้อย	1	11	12	1	2	3
8	บ้านหนองแสงดงอีปาง	1	14	15	1	2	3
9	บ้านหนองหม้อดเมียง	1	9	10	1	2	3
10	เพี้ยพิทยาพัฒนา	2	18	20	1	3	4
11	อนุบาลคำตากลา	2	10	12	1	2	3
รวม		13	128	141	11	22	33

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอบ้านม่วง							
1	บ้านโนนสะอาด นาเหมือด	1	14	15	1	2	3
2	บ้านโนนแสง	1	5	6	1	1	2
3	บ้านดงเหนือ	1	3	4	1	1	2
4	บ้านดอนแดงคำอ้อ	1	4	5	1	1	2
5	บ้านคำยาง	1	4	5	1	1	2
6	บ้านสระศรี	1	4	5	1	1	2
7	บ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	1	2
8	บ้านหนองกว้าง หนองกรุงศรี	2	14	16	1	2	3
9	บ้านหนองท่มท่ากระด้น	2	14	16	1	2	3
10	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	1	6	7	1	1	2
11	บ้านหนองลาด	1	14	15	1	2	3
12	บ้านหนองแอก ดอนสวรรค์	1	14	15	1	2	3
13	บ้านห้วยทราย	1	15	16	1	3	4
14	บ้านห้วยสนธิวิทยา	2	14	15	1	2	3
15	บ้านเหล่าผักไล่	1	14	15	1	2	3
16	ประชานาดอกไม้	1	5	6	1	1	2
17	พระเทพญาณวิศิษฐ์ สิมบองวิทย์	1	6	7	1	1	2
18	สร้างแกวอ้างคำค้อ อำนวยการวิทย์	1	6	7	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอบานมวง (ต่อ)							
19	อนุบาลบานมวง	3	39	42	1	7	8
20	บ้านท่าช้างเจริญ ไพศาล	1	6	7	1	1	2
21	บ้านนาคูนาดี	1	7	8	1	1	2
22	บ้านน้ำจั้น	1	3	4	1	1	2
23	บ้านโนนไทย	1	3	4	1	1	2
24	บ้านดงยาง	1	14	15	1	3	4
25	บ้านดงหม้อทอง	2	26	28	1	4	5
26	บ้านดงห้วยเปลือย	2	15	17	1	3	4
รวม		34	305	339	26	49	75
อำเภออากาศอำนวย							
1	บ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	2	3
2	บ้านหนองฝือ	1	5	6	1	1	2
3	บ้านเสาวัด	1	11	12	1	2	3
4	บ้านอากาศ	4	61	65	1	10	11
5	บ้านโนนสวรรค์	2	14	16	1	2	3
6	บ้านบะยาว	1	10	11	1	2	3
7	บ้านบะหวา	2	13	15	1	2	3
8	บ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
9	บ้านโพนก้อ	1	4	5	1	1	2
10	บ้านเม่นน้อย	1	3	4	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภออากาศอำนวย (ต่อ)							
11	บ้านวังม่วง	1	8	9	1	1	2
12	บ้านวานออย	1	4	5	1	1	2
13	บ้านวาใหญ่	1	14	15	1	2	3
14	บ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
15	บ้านกุดจอกน้อย	1	3	4	1	1	2
16	บ้านขาวแปง	1	10	11	1	2	3
17	บ้านคึม	1	10	11	1	2	3
18	บ้านโคกไม้ลม	1	9	10	1	2	3
19	บ้านเข็ม	1	16	17	1	3	4
20	บ้านท่าควาย	1	8	10	1	1	2
21	บ้านดงสาร	1	15	16	1	3	4
22	บ้านดงเสี้ยว	1	14	15	1	2	3
23	บ้านนาหวาย	1	5	6	1	1	2
24	บ้านนายอ	1	4	5	1	1	2
25	บ้านดอนทอย	1	8	9	1	1	2
รวม		30	285	315	25	50	75
รวมทั้ง 4 อำเภอ		136	1,241	1,377	110	213	323

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวนข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ตีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน ข้อคำถาม จำแนกตามองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4 องค์ประกอบ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ
ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ที่ความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกในโรงเรียน ที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด
แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหา เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบปรับปรุง

แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถาม
ที่มีคะแนน 0.5 ขึ้นไป และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมี
ประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอน
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้
(Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 40 คน

2.2.5 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความ
เชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.236 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น
ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258)

2.2.6 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม ด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนของไปรษณีย์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 323 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใน การหาค่าทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ศึกษาาระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยในข้อ 2.1 และข้อ 2.2 ได้มีการแปลความหมายของ
ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง หมายถึง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง หมายถึง ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง หมายถึง ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่า
ที่ได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71–1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41–0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.10–0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า มีความสัมพันธ์
ในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า มีความสัมพันธ์
ในลักษณะตรงกันข้าม

2.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหา
ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.3.3 อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใดที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัย
ร่างขึ้น เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สมบูรณ์แล้ว โดยมีดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย

3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ
สำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่ง
และเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

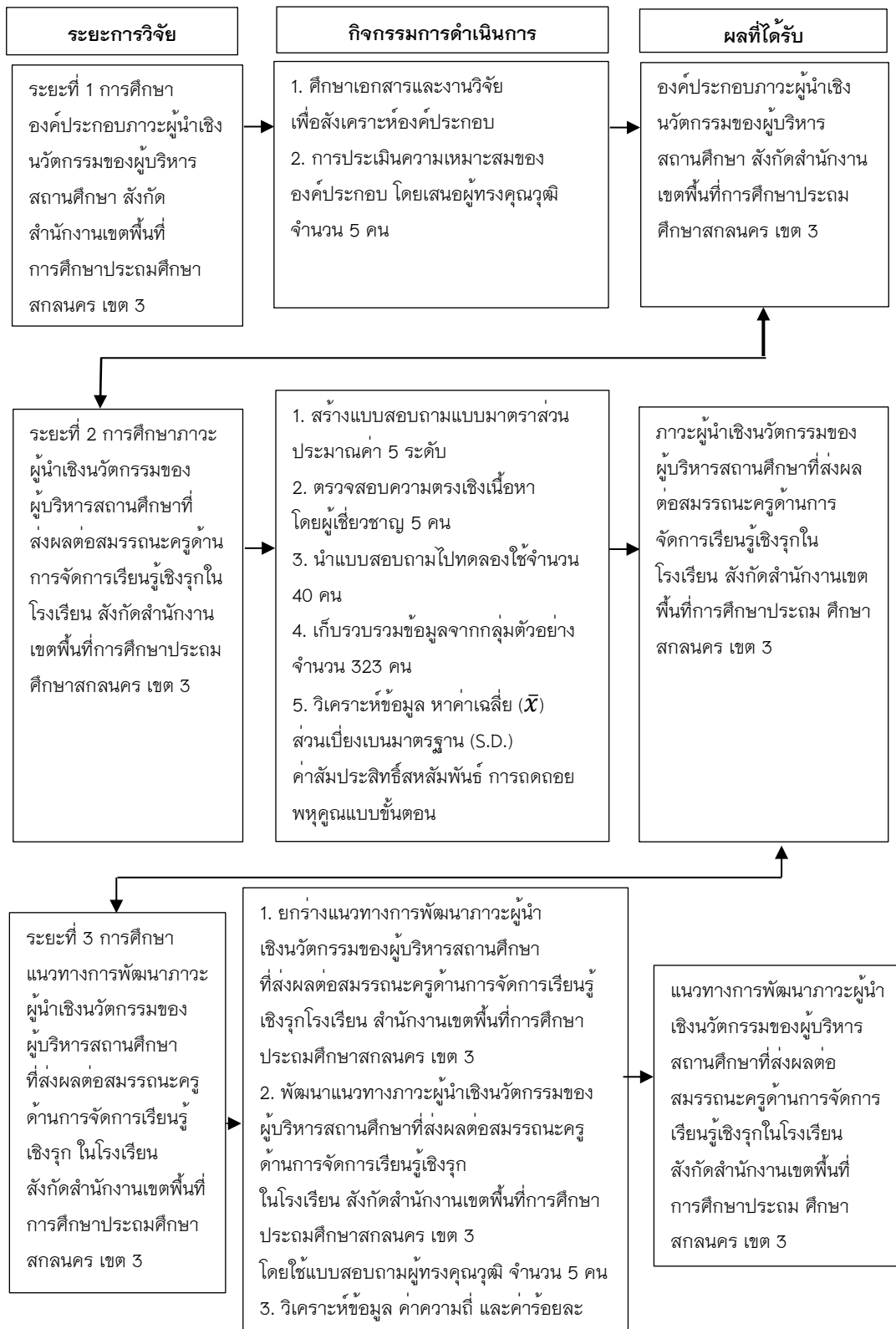
ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความถี่
ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3 รายชื่อ โดยใช้การหาความถี่ ข้อคำถามแนวทางพัฒนาที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป ถือเป็นแนวทางพัฒนาที่มีความเหมาะสม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดที่รวบรวมได้ จัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สรุปผลการดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระยะการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	- แบบสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู - อาจารย์ในมหาวิทยาลัย	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) - ค่าความถี่และค่าร้อยละ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566
ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	นำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 - แบบสอบถาม	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) - สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน - การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	เมษายน - กรกฎาคม 2566

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ยกร่างแนวทางการพัฒนาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม 2. นำแนวทางการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 5 คน	- แบบสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู - อาจารย์ในมหาวิทยาลัย	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) - ค่าความถี่และค่าร้อยละ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	สิงหาคม - ธันวาคม 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ

*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
Y'	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
X_3	แทน	การคิดสร้างสรรค์
X_4	แทน	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
X_5	แทน	การบริหารความเสี่ยง
Y	แทน	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
Y_1	แทน	การออกแบบการเรียนรู้
Y_2	แทน	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
Y_3	แทน	การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้
Y_4	แทน	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3**

**1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาศงขลา เขต 3**

ตาราง 7 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.96	0.09	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมต่อบุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การคิดสร้างสรรค์	4.97	0.07	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.83	0.41	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.92	0.11	มากที่สุด
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครู ได้ผ่อนคลายกับการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากร โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเขาสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การบริหารความเสี่ยง	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หัวข้อ ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหาย	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษารพร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.97	0.03	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} 4.91, S.D.= 0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและการบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

**ระยะที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 323 ฉบับ
ได้รับกลับคืนทั้งหมด 323 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
มีความสมบูรณ์ 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์ในการทำงาน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์
ในการทำงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	สภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	110	34.05
	- ครู	213	65.95
	รวม	323	100
2	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	170	52.63
	- ปริญญาโท	149	46.13
	- ปริญญาเอก	4	1.24
	รวม	323	100

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	128	39.63
	- 5-10 ปี	73	22.60
	- มากกว่า 10 ปี	122	37.77
	รวม	323	100

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05 และครู จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 65.95 วุฒิการศึกษาสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24 มีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.63 มีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร 5-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และมีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหารมากกว่า 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.56	0.45	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.61	0.45	มากที่สุด
3. การคิดสร้างสรรค์	4.57	0.48	มากที่สุด
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.61	0.47	มากที่สุด
5. การบริหารความเสี่ยง	4.53	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.58	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} 4.58, S.D.= 0.42) โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (\bar{X} 4.61, S.D.= 0.45) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (\bar{X} 4.61, S.D.= 0.47) การคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} =4.57, S.D.= 0.56) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.56, S.D.=0.45) และการบริหารความเสี่ยง (\bar{X} =4.53, S.D.=0.51) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.54	0.58	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.59	0.57	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.55	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ	4.57	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.52	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.56	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการ

ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมโดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมโดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.50	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.63	0.57	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ	4.65	0.53	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.65	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.61	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมายเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$ S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษา อยู่เสมอ	4.56	0.60	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.53	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.57	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการ การศึกษา	4.59	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริม ให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน อย่างหลากหลาย	4.59	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.57	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิด
สร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ
ทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้
เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากร
มีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศ
แห่งองค์กรนวัตกรรมโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรมโดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาได้	4.50	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลายกับการทำงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	4.70	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	4.60	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.63	0.57	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.69	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.61	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหาร ความเสี่ยงโดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารความเสี่ยงรวมและรายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.54	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หัวข้อ ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	4.54	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษารพร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่	4.50	0.66	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผล การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.52	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.53	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หัวข้อ ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.3.1 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 15 ตาราง 15 ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม

สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การออกแบบการเรียนรู้	4.55	0.48	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.62	0.41	มากที่สุด
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.60	0.45	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.60	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.59	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 15 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.40) โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.41) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการจัดการเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) การออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

2.3.2 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการออกแบบ
การเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการออกแบบการเรียนรู้
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน โรงเรียนด้านการออกแบบการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์ หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.50	0.56	มาก
2	ครูวางแผนโครงการสอนของผู้สอน ทำให้เห็น ภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.53	0.59	มากที่สุด
3	ครูมีวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.61	0.51	มากที่สุด
4	ครูมีวิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบท ของผู้เรียน	4.55	0.56	มากที่สุด
5	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม	4.59	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.55	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านการออกแบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.45)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ครูมีวิธีสอน รูปแบบ
การสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$,

S.D. = 0.51) ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.54) และครูมีวิธีการวัดและประเมินผล เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2.3.3 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	ค่าสถิติ		ระดับความ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยปลูกฝังให้ ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.56	0.54	มากที่สุด
2	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้มากที่สุด	4.63	0.51	มากที่สุด
3	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ในกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.51	มากที่สุด
4	ครูจัดสภาพห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.63	0.52	มากที่สุด
5	ครูมีวิธีการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างดีที่สุด	4.63	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.62	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ครูเป็นผู้ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.51)

ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51)
 ครูจัดสภาพห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52)
 และ ครูมีวิธีการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง
 ได้อย่างดีที่สุดใน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2.3.4 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ
 นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ
 นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน โรงเรียนด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.66	0.51	มากที่สุด
2	ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.61	0.54	มากที่สุด
3	ครูสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทาง การศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถเลือกใช้ ได้อย่างเหมาะสม	4.59	0.55	มากที่สุด
4	ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.60	มากที่สุด
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน	4.58	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.60	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) และครูสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2.3.4 การวิเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียนด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามความสามารถที่แท้จริง	4.55	0.57	มากที่สุด
2	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้	4.57	0.57	มากที่สุด
3	ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและผู้เรียน ได้ประเมินตนเอง	4.61	0.52	มากที่สุด
4	ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการตัดสิน ผลการเรียนและนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.65	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.60	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนและนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.51) ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) และครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 20

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00										
X ₁	.807**	1.00									
X ₂	.882**	.709**	1.00								
X ₃	.917**	.653**	.764**	1.00							
X ₄	.916**	.618**	.747**	.833**	1.00						
X ₅	.902**	.637**	.712**	.801**	.818**	1.00					
Y	.753**	.623**	.722**	.642**	.682**	.669**	1.00				
Y ₁	.708**	.576**	.690**	.580**	.641**	.653**	.896**	1.00			
Y ₂	.653**	.581**	.654**	.554**	.572**	.546**	.894**	.742**	1.00		
Y ₃	.652**	.508**	.579**	.582**	.608**	.603**	.903**	.726**	.723**	1.00	
Y ₄	.697**	.584**	.681**	.593**	.632**	.601**	.904**	.739**	.758**	.784**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .753$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายงาน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) กับ การออกแบบการเรียนรู้ (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .690 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) กับ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ (Y_3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .508

2.5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	b	S.E.est	β	t	Sig.
Constant				1.222	.162		7.549	.001**
1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2)	.722 ^a	.521	.520	.320	.27481	.361	5.827	.001**

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	b	S.E.est	β	t	Sig.
Constant				1.222	.162		7.549	.001**
2. การบริหาร ความเสี่ยง (X ₅)	.755 ^b	.570	.568	.132	.26077	.169	2.566	.011*
3. การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.762 ^c	.581	.577	.128	.25798	.146	2.763	.006**
4. การสร้าง บรรยากาศ แห่งองค์กร นวัตกรรม (X ₄)	.768 ^d	.590	.585	.155	.25550	.183	2.683	.008**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple) .768

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .590

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .520, .568,
.577, .585

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of estimate)
0.25550

จากตาราง 21 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปรพบว่า มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X₂) การบริหารความเสี่ยง (X₅) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X₄) โดย ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน

ได้เท่ากับ .590 หรือ ร้อยละ 59.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
(Standard Error of estimate) .25550

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.222 + 0.320 (X_2) + 0.132 (X_5) + 0.128 (X_4) + 0.155 (X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z'_Y = 0.361 (Z_2) + 0.169 (Z_5) + 0.146 (Z_4) + 0.183 (Z_1)$$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน มาเป็น
แนวทางในการพัฒนา แล้วนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบ
รายการและปลายเปิดรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	√	ควรพัฒนา
X ₂	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	√	ควรพัฒนา
X ₃	การคิดสร้างสรรค์	×	-
X ₄	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	√	ควรพัฒนา
X ₅	การบริหารความเสี่ยง	√	ควรพัฒนา

หมายเหตุ √ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
 × หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน

จากตาราง 22 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน แล้วจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหา
 ความถี่ และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แสดงดังตาราง 23-26

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วย
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มาวางแผนพัฒนาของสถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน ไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิด การพัฒนาในสถานศึกษา	5

จากตาราง 23 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ
 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้นวัตกรรมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลง ยอมรับสิ่งใหม่ เป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายได้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และถ่ายทอดแนวทางการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วย
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมสมองคิดวิธีการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนร่วมกับครูสำหรับการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเพื่อนำมาร่วมกันแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น	5

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วย
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะของครูในโรงเรียน	5

จากตาราง 24 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการสอนเป็นทีมหรือมีการสอนแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างรายวิชา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อการพัฒนาทางด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครูมีส่วนร่วมปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในรูปแบบของคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วย
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลาย กับการทำงาน	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากร โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาท ในการทำงานร่วมกัน	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอด แนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5

จากตาราง 25 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิด
บรรยากาศแห่งนวัตกรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง
สภาพแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงมีแหล่งเรียนรู้ที่ดีในการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานแบบเกื้อกูล มีความสามัคคี และเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเท่าเทียม

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วย
ด้านการบริหารความเสี่ยง		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษากลาดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	5

จากตาราง 26 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีดังต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด
ขั้นตอนและวิธีการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ
นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับ
บริบทของสถานศึกษา รวมถึงการประเมินผล กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้
มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสีย
ต่อการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรส่งเสริมให้บุคลากรทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการ
กำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี
ความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยง สามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน
เพื่อป้องกันความเสี่ยง และสามารถกำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยง
อย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการสอบถาม
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา
ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับ

สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวาง
ภาพอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ใน
สถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
ปัจจุบัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน
ไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการ
พัฒนาในสถานศึกษา

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพันธกิจ
วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบท
ของสถานศึกษา

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการ
เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารงาน

2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมสมองคิด
วิธีการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนร่วมกับครูสำหรับการ
ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
เพื่อนำมาร่วมกันแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูถ่ายทอดความรู้
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้าง
ความสามัคคีในหมู่คณะของครูในโรงเรียน

3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลาย
กับการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากร
โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์
ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ
นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น
ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. การบริหารความเสี่ยง

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการปัจจัยและกระบวนการ
ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง
เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด
ความเสียหาย

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณี
ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบ
ความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษากลับดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้
โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ มีการ
วิเคราะห์ความเสี่ยง และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึง
การประเมินผล กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 เรื่อง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย

ขั้นที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพฤติกรรมบ่งชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยการหาความเหมาะสม ด้วยการใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 2 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ศึกษาอำนาจพยากรณ์ จากเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู จำนวน 323 คน

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การเสนอแนวทางในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มาร่างแนวทางการพัฒนา

เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนพิจารณา โดยการ
 ับความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิด
 สร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง
 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 2. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด รายละเอียด พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ
 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
 การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ
 3. ระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด รายละเอียด พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ
 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
 เพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการออกแบบ
 การเรียนรู้ ตามลำดับ
 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูด้านการ
 จัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = .753$)
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจ
 พยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 มี 3 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
 (X_1) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 มี 1 ตัวแปร คือ การบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถรวมกันพยากรณ์
 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนได้เท่ากับ .590 หรือร้อยละ 59.00
 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .25550

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.222 + 0.320 (X_2) + 0.132 (X_5) + 0.128 (X_4) + 0.155 (X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_Y = 0.361 (Z_2) + 0.169 (Z_5) + 0.146 (Z_4) + 0.183 (Z_1)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

6.1.1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

และอนาคต

6.1.2 นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวางภาพอนาคตของ
สถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้

6.1.3 กำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ในสถานศึกษา
เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

6.1.4 นำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานไปวางแผนการ
ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.1.5 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
ในสถานศึกษา

6.1.6 เป็นผู้ที่สามารถกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ
ของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

6.1.7 สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการ
ศึกษา และสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารงาน

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วน
ร่วม ประกอบด้วย

6.2.1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมสมองคิดวิธีการวางแผน
พัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น

6.2.2 ประชุมวางแผนร่วมกับครูสำหรับการดำเนินการพัฒนา
สถานศึกษาอยู่เสมอ

6.2.3 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู เพื่อนำมารวมกัน
แก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

6.2.4 เปิดโอกาสให้ครูถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

6.2.5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
ของครูในโรงเรียน

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง
องค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย

6.3.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

6.3.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลายกับการทำงาน

6.3.3 ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

6.3.4 ส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น
มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

6.3.5 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้าง
นวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

6.4 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยง
ประกอบด้วย

6.4.1 สามารถบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

6.4.2 มีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทาง
หรือมาตรการควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

6.4.3 วางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือ
จากแผนการดำเนินงาน

6.4.4 ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการ
ดำเนินงานอยู่เสมอ

6.4.5 กล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุน
ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างสิ่งต่าง ๆ

6.4.6 กำหนดขั้นตอนและวิธีการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบดังกล่าวส่งเสริมให้ผู้บริหารมีอิทธิพล อำนาจ และแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเต็มใจ ร่วมใจ และกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อสร้างอนาคตของตนเองผ่านวิสัยทัศน์สถานศึกษา การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงการมีทักษะการคิด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์และเกิดความศรัทธาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถ มีการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์โดยผ่าน การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 6) ซึ่งได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 33) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2565, หน้า 30) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยได้กล่าวว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์การ

เปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนา การศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 113) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 120) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ คณิน คำแพง (2563, หน้า 190) ได้ทำการศึกษา โมเดลภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการออกแบบการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ

สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยมีครูเป็นผู้คอยดูแล ชี้แนะแนวทางในการเรียนการสอนดังนั้นก็ทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิช ชัยมงคล (2556, หน้า 67) ได้วิจัย กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, หน้า 120) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก: กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563, หน้า 156) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างแนวคิด กลยุทธ์มาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดแนวคิดต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลต่อตรงต่อครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการ ทักษะ คุณลักษณะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 151) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับ “สูง” ทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 104) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีพัฒน์ สารผล

(2565, หน้า 131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.48

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มี 3 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง (X_1) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปร คือ การบริหารความเสี่ยง (X_5) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนได้เท่ากับ .590 หรือร้อยละ 59.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of estimate) .2555 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศ ทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้าง นวัตกรรมและมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการจัด บรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากร ให้มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการ ดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากร ตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, หน้า 219-220) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษา วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 114) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนพระราชรัฐ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ ในองค์กร และการสร้างองค์การนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของ สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ ได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านรวมกันพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู ได้ร้อยละ 86.30

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นรวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

1.2 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการจัดการความรู้การสร้างความรู้ได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียนมีการพัฒนา ได้รับการยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านพยากรณ์ที่ดีของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัย

เชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารและสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนในเชิงลึก

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชภัทร์ สงวนเครือ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ สำนักงานวิจัยแห่งชาติ*, 1(1), 1–27
- กนกวรรณ จันทรมิยะ. (2565). ได้ศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2. สกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93–94
- กมลวรรณ สุภากุล. (2557). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อให้ผู้เรียนรู้จริง*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2551). ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 31(4), 9–17
- กษมน มังคละศิริ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- กิตานันท์ มลิทอง. (2555). *สื่อการสอนและฝึกอบรมจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2558). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี่ (ประเทศไทย).
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในเอกสารประกอบการสอนประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8–15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- คมกริช ภูคังกิง. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.*
- จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- จวีร์วรรณ จันทลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2555). *การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- ชลกร ต้นประภัสร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.*
- ชาติรี เกิดธรรม. (2553). *เทคนิคการสอนแบบโครงการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้อัจฉริยะ COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- _____. (2558). *สุดยอดผู้นำที่เจ้านายกด Like และลูกน้องกด Love*. กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- ณัฐกร สงคราม. (2553). *การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรง มูลป้อม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ คช.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธนะชัย เข้าว์พลกรัง และกาญจนา ภัทรวิวัฒน์. (2554). *แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 34(1-2), 61

- ธวัชชัย ไพไธล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษา
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). *Competency ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?* กรุงเทพฯ:
อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี:*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุริยวิทยาสาน.
- บุญช่วย สายราม. (2561). *ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.*
เข้าถึงได้จาก <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21stcentury-leadership-skill-for.html>. 2 มกราคม 2566.
- ปรีพัฒน์ สารผล (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ. ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. นครปฐม:*
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- พงษ์ศักดิ์ ดั่งทา. (2557), การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนใน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรวิทย์ จันทศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล อินทรรักษา (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3), 115–116
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิสนุ พองศรี. (2550). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
บริษัท พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นโธสงศ์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พีรตนย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพโรจน์ ตีรณธนากุล และคณะ. (2546). การออกแบบและการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์
ช่วยสอน สำหรับ E-learning. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ไพศาล น้อยสุวรรณ. (2553). การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาควรรณ ลุนสำโรง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรินท์ติ้ง.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- รพีพรรณ เทียมเดช. (2557). *การจัดการเรียนรู้*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วรภรณ์ ศรีวิโรจน์. (2559). *หลักการจัดการเรียนรู้*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วารินทร์พร พันเฟื่องฟู. (2562). *การจัดการเรียนรู้ Active learning ให้สำเร็จ*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(3), 193–202.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิทยา สนวนกุลหาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิทยา อินทร์สอน (2565). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว.

- วิวรรณ จันทร์เทพย์. (2551). *เทคโนโลยีการศึกษา*. ราชบุรี: ธรรมรักษ์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ
ขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ ไชยกิจวิญญู. (2548). *Active Learning สอนอย่างไร*. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามหาสารคาม
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สถาพร พงษ์ภูมิกุล. (2555). *คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ (Quality of
students derived from active learning)*. *วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 1-13
- สมจิต จันทรฉาย. (2557). *การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน*. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน*. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2554). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 5(1), 37-153.
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง*. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 1-13
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการ
ประจำปี 2565*. สกลนคร: กลุ่มอำนวยการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการ*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียนตาม
นโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์. (2549). *การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2555). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ. (2550). *การวัดผลและประเมินผลเพื่อคุณภาพการเรียนรู้และ
ตัวอย่างข้อสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA)*. กรุงเทพฯ:
เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุพิช ชัยมงคล. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- อนันตดา ชาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ
ราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. วารสาร มจร วิชาการล้านนา, 12(1). 112-121*
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์. (2560). *การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(9), 1-15.
- อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ. (2559). *สอนอย่างไรให้นักศึกษามีความสนใจในการเรียนรู้: การจัด การเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อาณัติ รัตนธิรกุล (2553). *สร้างระบบ E-Learning ด้วย Moodle ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาบุบกีร์ การี. (2557). *ภาวะผู้นำจังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารีย์ วชิรวารการ. (2542). *การวัดและการประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). *แนวปฏิบัติ: กระบวนการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- Atkinson, D. (1993). *Teaching Monolingual Classes*. Limerick: University of Limerick.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 114-122.
- Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 477-99.

- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: A case study of a telecommunication firm. *The Leadership Quarterly*, 15, 625–646.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. ERIC Clearinghouse on Higher Education. Washington: George Washington University.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Collins.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46–78.
- Gagne, R.M. (2007). *Principles of instructional design, (5th edition)*. New York: Wiley.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociology Review*, 25, 161–178.
- Hartog, D. N., Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19–34.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). *Management of organizational behavior*. New Delhi: Prentice–Hall.
- Horth, D. M. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.
- House, R. J. (1971). A path–goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321–328.
- Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52, 1661–1674.
- Lussier, R. N. & C.F. Achua. (2001). *Leadership*. Ohio: South – Western College.

- McClelland, D. (1973). *Testing for Competency Rather than for Intelligence American Psychologist*. New York: Association Press.
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the Collage Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Morrison, H.P. & others. (2011). *Intercomparison of cloud model simulations of Arctic mixed-phase boundary layer clouds observed during SHEBA/FIRE-ACE*. *J. Adv. Model. Earth Syst.*, 3(2), 186.
- Nahavandi, A. (2009). *The art and science of leadership*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Owen, R.G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school – reform*. Boston: Allyn and Bacon.
- Patton, K. (2015). *Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference*. California State University.
- Rylatt, A. & K. Lohan. (1995). *Creating Training Miracle*. Sydney: Prentice Hall.
- Sena, A. & Erena, E. (2012). *Innovative Leadership for the Twenty-First Century*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com>. October 5, 2021.
- Smith, P.L. & T.J. Ragan. (2005). *Instructional Design*. New York: John Wiley & Sons
- Spencer, L.M. & S.M. Spencer. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.
- St. Thomas. (2018). *Measurement and Evaluation*. Minnesota: University of St. Thomas.
- Stogdill, Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership: A study of theory and Research*. New York: Mc Graw – Hill.
- Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology & Innovation Management*. Retrieved from www.sciencedirect.com. October 5, 2021.
- Vroom, Victor. H. (1976). *Leadership*. In *Handbook of Industrial and organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.

William, J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw–Hill Book Co.

Zeiger S. (2015). *English Education*. Miami State: Miami University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายกิตติชัย สมบัติดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางกัญญภัทร สิงห์ปັນ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘

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

๑๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายประชาชาติ ไชยพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทร์กษัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณสมบัติเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

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

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๙



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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัตน์ คณิศาร

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

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรวิทย์ บุญพูล

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

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทร์กฤษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกนกวรรณ สุวรรณภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

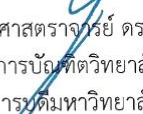
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทร์กัษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙

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

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพัทธวรรณ ไชยพรม

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

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๖



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๖

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกิตติชัย สมบัติดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทริฎ จันทริกข์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๖



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิรัตน์ คณิสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๖

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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางพรวิมล ปัตพี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๙๒ ๒๒๙๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๖



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางท้าววรรณ ไชยพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๒ ๒๒๕๗

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เฟ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. นายกิติชัย สมบัติดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3
3. นายอภิสิทธิ์ กิ่งนาคม ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านคอนศรีบะสะแบง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางกัญญาภัทร สิงห์ปิ่น ครูโรงเรียนบ้านวังบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3
5. นายประชาชาติ ไชยพรม ครูโรงเรียนบ้านหินเหิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวรวิทย์ บุญพูล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
วานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
3. นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน
หินเหิบ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
4. นางสาวกนกวรรณ สุวรรณภา ครูโรงเรียนบ้านวังบง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นางทัตวรรณ ไชยพรม ครูโรงเรียนบ้านหินเหิบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



<https://forms.gle/Gn75HbwGoWif46c2A>

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ และนำไปเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากิจการศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพ
ของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

[] ผู้บริหารสถานศึกษา

[] ครู

2. วุฒิการศึกษา

[]ปริญญาตรี

[]ปริญญาโท

[]ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] น้อยกว่า 5 ปี

[] 5 – 10 ปี

[] มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ขอเสนอ แนะ
		5	4	3	2	1	
0	ผู้บริหารสถานศึกษา ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการ ทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่น	✓					
00	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและชุมชน ร่วมกัน ทำยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติ		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการ
ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์
โดดเด่น ในระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาครูและชุมชน ร่วมกันทำยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับการปฏิบัติที่มาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ข้อ เสนอแนะ
		5	4	3	2	1	

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<p>2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็น การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา</p>							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากรส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<p>3. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา</p>							
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย						
<p>4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ</p>							

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ขอเสนอ แนะ
		5	4	3	2	1	
16	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาได้						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลายกับการทำงาน						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเสริมมิตรภาพในบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ						

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ในสิ่งที่จะได้รับและสิ่งที่จะสูญเสีย รวมถึงการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานและการกำหนดวิธีการลด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
ความเสี่ยงทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา							
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาวិเคราะห์หัวข้อความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้						
25	ผู้บริหารสถานศึกษารพร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ						
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับ
มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับ
ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับน้อย
ที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
0	ครูมีการผลิตและพัฒนาสื่อ ที่หลากหลายตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน	✓					
00	ครูมีการวัดและประเมินผล นักเรียนจากการลงมือปฏิบัติจริง		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูมีการผลิตและพัฒนาสื่อที่
หลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ในระดับสมรรถนะที่มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูมีการวัดและประเมินผล
นักเรียนจากการลงมือปฏิบัติจริง อยู่ในระดับสมรรถนะที่มาก

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับความคิดเห็น					ข้อ เสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<p>1. การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการวางแผนโครงการสอนของผู้สอน ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถระบุวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จนนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>							
1	ครูมีการวางแผน วิเคราะห์สถานการณ์หรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ของผู้เรียน						
2	ครูวางแผนโครงการสอนของผู้สอนทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
3	ครูมีวิธีสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน						
4	ครูมีวิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน						
5	ครูมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง และเหมาะสม						
<p>2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบ วิธีการของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียน</p>							

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
และวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียน สูงที่สุด							
6	ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วย ปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง						
7	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด						
8	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน ในกิจกรรมการเรียนรู้						
9	ครูจัดสภาพห้องเรียนให้เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน						
10	ครูมีวิธีการสอนและแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายเพื่อผู้เรียนสามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างดีที่สุด						
<p>3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจารณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน</p>							
11	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
12	ครูแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน						

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
13	ครูสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม						
14	ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิจาร์ณญาณในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม						
15	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน						

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการของครูในการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรในสภาพที่สอดคล้องกับความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียน

16	ครูตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามความสามารถที่แท้จริง						
17	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้						
18	ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและผู้เรียนได้ประเมินตนเอง						
19	ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนและนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้						



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง

จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” พบว่า มีตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าว มาหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่าวิธีการใดเหมาะสม
 ที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
 พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ตามความคิดเห็นของท่าน

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต		
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มาวางภาพอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้		
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ ในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน		
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลย้อนกลับจากผลการ ปฏิบัติงานไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา		

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมระดมสมองคิดวิธีการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนร่วมกับครูสำหรับการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ		
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู เพื่อนำมาร่วมกันแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะของครูในโรงเรียน		

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ครูได้ผ่อนคลายกับการทำงาน		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพในบุคลากรโดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ		

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการปัจจัยและ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการ ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณี ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ		
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนงานบนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ ในการสร้างนวัตกรรม		

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารความเสี่ยง ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 27 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศกนคร เขต 3

ข้อ	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	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	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	1	0.56
	2	0.47
	3	0.52
	4	0.71
	5	0.73
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวม	6	0.74
	7	0.69
	8	0.69
	9	0.66
	10	0.65
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	11	0.73
	12	0.75
	13	0.73
	14	0.73
	15	0.72
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม	16	0.77
	17	0.73
	18	0.70
	19	0.67
	20	0.74
	21	0.71

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	22	0.69
	23	0.71
	24	0.71
	25	0.74
	26	0.73
ค่าความเชื่อมั่น 0.962		

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้	1	0.70
	2	0.69
	3	0.64
	4	0.70
	5	0.71
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	6	0.61
	7	0.71
	8	0.65
	9	0.71
	10	0.68
3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	11	0.65
	12	0.73
	13	0.75
	14	0.66
	15	0.72
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง	16	0.77
	17	0.69
	18	0.71
	19	0.71
ค่าความเชื่อมั่น 0.951		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเนติพงษ์ น้อยตาแสง
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 161 หมู่ 17 ต.วานรนิวาส อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านวังบง อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร
พ.ศ. 2563	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านวังบง อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนบ้านวังบง อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3