

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

นายเอกรินทร์ เจียวไปล์

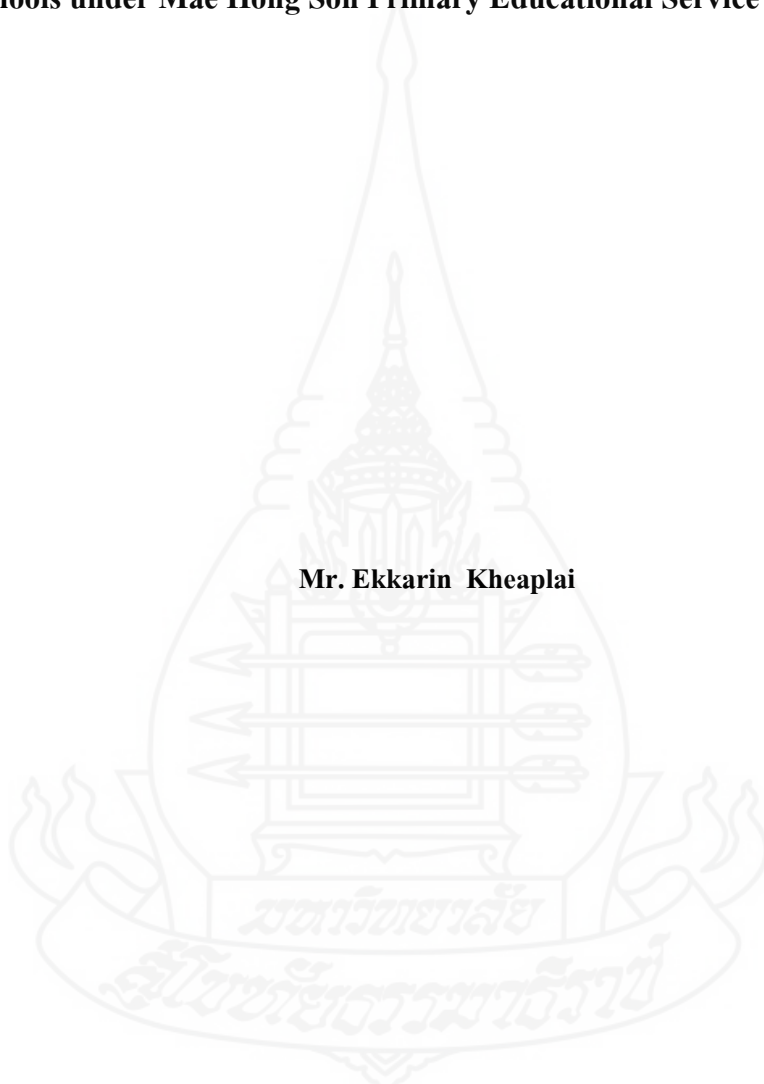


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Competencies of School Administrators Affecting Learning Space Enhancement
of Schools under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2**

Mr. Ekkarin Kheplai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน
เขต 2

ชื่อและนามสกุล นายเอกรินทร์ เขียวไพล่

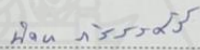
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

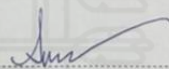
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

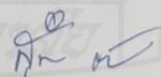
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

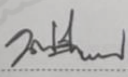

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภััสศรีศิริ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม) 

ชื่อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ผู้วิจัย นายเอกรินทร์ เขียวไพล่ **รหัสนักศึกษา** 2632300139

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ

ตันติรจนาวงศ์ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับ
การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอนเขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครืจซี่และมอร์
แกน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ มีค่าความ
เที่ยงเท่ากับ .84 และ .80 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริการที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาการใช้
นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร การพัฒนาทีมงาน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเสริมสร้างพื้นที่แห่ง
การเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการ
เรียนรู้ทางกายภาพและการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเสริมสร้าง
พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริงอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วม และด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

คำสำคัญ สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้าง พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

Thesis title: Competencies of School Administrators Affecting Learning Space Enhancement of Schools under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

Researcher: Mr. Ekkarin Kheaplai; **ID:** 2632300139;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Sopana Sudsomboon, (2) Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the competencies of school administrators; 2) the enhancement of learning space of schools; 3) the relationship between the competencies of school administrators and the enhancement of learning space of schools; and 4) the competencies of school administrators affecting the enhancement of learning space of schools under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2

The sample group consisted of 286 teachers in schools under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2, all of whom were obtained by the Krejcie and Morgan's sample size table and stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire dealing with the competencies of school administrators and the enhancement of learning space of schools, with reliability coefficients of .84 and .80 respectively. The statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings were as follows: 1) the overall and each aspect of the competencies of school administrators were rated at the highest level that ranked in descending order, were the good service, the creating a shared vision, the development of using of innovation, technology and communication, the team development, and the focusing on achievement, respectively; 2) the overall enhancement of learning space was at the highest level, when considering each aspect, the enhancing the physical learning space and the enhancing social learning space were at the highest level and the enhancing virtual learning space was at the high level; 3) the competencies of school administrators correlated positively with the enrichment of learning space at a quite high level ($r = .616$), with statistical significance at the .01 level; and 4) the competencies of school administrators that included the team development, the good service, the creating a shared vision, and the development of innovation, technology and communication were affecting the enhancement of learning space of schools. These factors were significant predictors of the organizational commitment of teachers and they could explain 39.70% of the variance ($p = .01$)

Keywords: Competency, School administrators, Enhancement, Learning space, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรจนาวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำวิจัยในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัทสรศิริ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบและได้กรุณาชี้แนะทำให้วิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายรักเกียรติ อินทร์ตัน นายรังสรรค์ จันตะ นางสาวฉวีฟ้า หักยิ นาย พยากร บุญยวรรธ และ พันตำรวจโทสนั่น กาวี ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการวิจัยนี้จนสำเร็จผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมาจากครอบครัว หางานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกรินทร์ เทียวไปล์

สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	10
แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้	45
บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้.....	107
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้.....	112
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้.....	114
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	119
สรุปการวิจัย	119
อภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	140
ก แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	141
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย และหนังสือขออนุญาตต่าง ๆ.....	150
ค การวิเคราะห์ข้อมูล.....	163
ประวัติผู้วิจัย	182



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	29
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้	65
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	91
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	97
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม	99
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	100
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	101
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	103
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร	104
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงาน	106
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ในภาพรวม	107
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ	108
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม	109
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง	111
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้าง พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R ²) และการทดสอบ นัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	115
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการ ถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	117



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	13



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั่วโลกสำคัญที่จะพัฒนาคนคือ การศึกษา ต้องเป็นการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคนเพื่อพัฒนาประเทศ ที่ทำหน้าที่ผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทางการศึกษาจึงมีความจำเป็น เนื่องจากผู้บริหารทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างสรรค์สร้าง รวมถึงกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อพัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกมีการแข่งขันเพื่อความได้เปรียบในการพัฒนาอย่างรุนแรง ประกอบกับมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ยิ่งส่งผลให้บุคลากรทุกภาคส่วนเร่งพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 20 ปีเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ที่ได้ตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นพื้นที่ ที่มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา สื่อการเรียนการสอนหรือการบริหารจัดการรูปแบบใหม่

เพื่อคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 เป็นการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษา ร้านอาหาร ร้านกาแฟ มุมหนึ่งในสวนสาธารณะ ร้านหนังสือ หรืออื่น ๆ ซึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงและทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็น สถานศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องออกแบบพื้นที่ของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งที่เป็นห้องเรียนแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ มีการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าหรือห้องเรียนเสมือนจริง ซึ่งสถานที่เหล่านี้มีอำนาจแฝงบังคับให้นักเรียนมารวมกลุ่มกัน เพื่อให้ครูมาทำการสอน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน และเกิดปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งมีผู้ศึกษาเรื่องพื้นที่แห่งการเรียนรู้พบว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนประสบการณ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ ผลการศึกษาพื้นที่ต้องมีลักษณะ สะดวกสบาย มีความยืดหยุ่น มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับงาน พื้นที่ต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน พื้นที่เปิดโล่งกว้าง และต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ (Xianfeng, 2021) สอดคล้องกับ จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ พื้นที่แห่งการเรียนรู้สามารถเป็นพื้นที่ทางกายภาพที่จับต้องได้ และพื้นที่เสมือน โดยนำมาบูรณาการเชื่อมต่อกัน ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ และส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นทางการ ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Sandris Zeivots (2018) ที่ได้สรุปว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 มิติได้แก่ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง แต่อย่างไรก็ตามได้มีนักวิจัยหรือนักการศึกษาหลายท่านได้พยายามกำหนดลักษณะหรือรูปแบบการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้หลากหลายมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนำพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไร

การพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมานะ ครุฑาโรจน์ (2563) ได้กล่าววบุคลาการที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และจำลอง นักพ็อน (2562) กล่าวว่า

สมรรถนะมีความเชื่อมโยงใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความสามารถพื้นฐานของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลรวมจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการทำงานของบุคคล ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคลสามารถมองเห็น วัดและประเมินได้ง่าย และส่วนที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่น แรงจูงใจ ค่านิยม ลักษณะนิสัย พฤติกรรมส่วนตัว ภาพลักษณ์ส่วนบุคคลและบทบาททางสังคม อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานตามภารกิจและหน้าที่ ทั้งนี้ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของวิจิต แสงสว่าง (2562) ที่กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่สำคัญประกอบด้วย การปรับกระบวนการทัศน์ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนรู้ การวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ ดังนั้นการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องปฏิรูปแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงในบริบทการศึกษาหลายประการ ลักษณะผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รูปแบบทางสังคม หลักสูตรการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2560) แนวคิดใหม่เกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่ยังครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้เสมือนจริงและพื้นที่การเรียนรู้นอกโรงเรียน การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เน้นมนุษย์หรือผู้ใช้พื้นที่เป็นสำคัญ รวมถึงการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค ศตวรรษที่ 21

ในการจัดการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ติดกับประเทศเมียนมาร์ทั้ง 7 อำเภอ ประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ทั้ง ไทยใหญ่ ลาหู่ ปากาญอ (กะเหรี่ยง) ลัว่ ม้ง ลีซอ จีนยูนาน ต้องสู้ กระจายอยู่ในพื้นที่ทุกอำเภอ ประเพณีวัฒนธรรมความเชื่อที่มีความแตกต่างกัน สถานศึกษาส่วนมากอยู่บนภูเขา ยากลำบากในการเดินทางและการสื่อสาร บางแห่งไม่มีไฟฟ้าใช้ จึงทำให้เกิดปัญหาความสะดวกสบายในการจัดการศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมห้องเรียน อาคารเรียน และบริบทพื้นที่ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2560) จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563 ที่พบว่าเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังต่ำกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2563) สอดคล้องกับ พิรยุทธ สุขสมบูรณ์ (2557) พบว่า สภาพและปัญหาในการบริหารสถานศึกษาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษารูไม่เพียงพอ ขาดแคลนอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ ขาดสื่อเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ได้รับความจัดสรรงบประมาณน้อย เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนน้อย สภาพของสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนเขตพื้นที่สูง ที่มีความขาดแคลน อยู่ในถิ่นทุรกันดาร การเดินทางยากลำบาก

ขาดสาธารณูปโภคพื้นฐาน และไม่มีไฟฟ้าใช้ ซึ่งจากสภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่าไม่เอื้อต่อการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นการสนับสนุนให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและบริหารพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

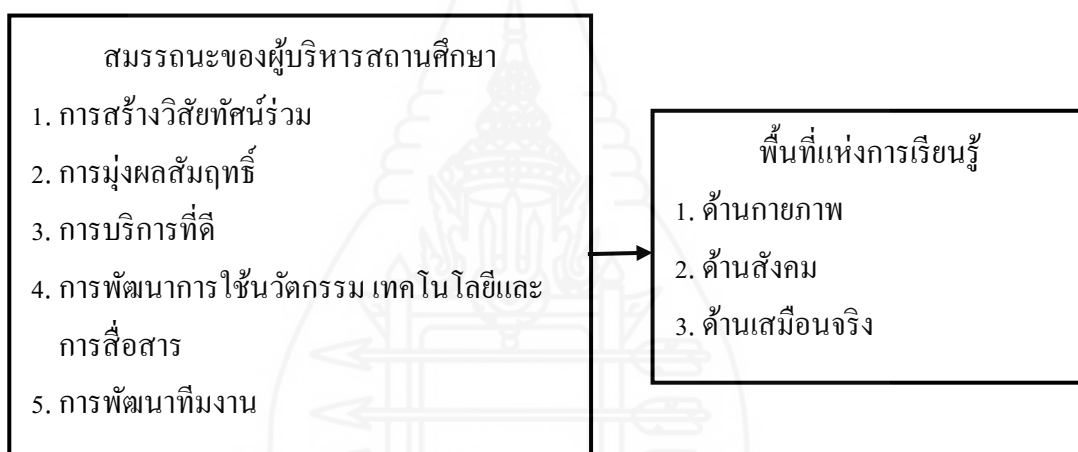
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี 4) การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารและ 5) การพัฒนาทีมงาน (กฤษณ์ รุยาพร, 2564; คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562; ฉัฐพัชญ์ พูลสวัสดิ์,

2559; นกัสมน นันทมัจฉา, 2558; พศิน แดงจวง, 2554; ภิชาพัชญ์ โหณา, 2562; เล็ก ขมิ้นเขียว, 2562; วิชิต แสงสว่าง, 2563; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548; อัจฉรา สระวาสี, 2559) และได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ 2) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และ 3) พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน (Barrett, 2017; Gundersen, 2019; Hughes and Morrison, 2020; Sandris Zeivots, 2018; Xianfeng, 2021; จิโรจน์ สุรพันธุ์, 2558; ชุศักดิ์ เอื่องโชคชัย, 2558; ชุศักดิ์ เอื่องโชคชัย, 2560; นวรัตน์ โพธิ์เขียว, 2563; บุญกร รมยานนท์, 2558; ประพิมพ์ อัดตะนันท์, 2562; มรุรส ปราบไพรี, 2562; รุจโรจน์ แก้วอุไร, 2562; สุรไกร นันทบุรรมย์, 2560; อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2560) แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง

4.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2565 รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 1,106 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างพื้นที่แห่ง การเรียนรู้ และพื้นที่แห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการพัฒนาทีมงาน

5.2.2 พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ พื้นที่แห่งการ เรียนรู้ทางสังคม และพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 *ตัวแปรทำนาย* คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการพัฒนาทีมงาน

5.3.2 *ตัวแปรเกณฑ์* คือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ทางกายภาพ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง

5.4 ขอบเขตด้านเวลา เริ่มตั้งแต่เดือน กันยายน 2564 ถึง สิงหาคม 2565

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถความคิด เจตคติ คุณลักษณะของ บุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุ ตามจุดประสงค์ที่กำหนด มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ที่ทำให้บุคคล สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

6.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือจัดทำสิ่งใด

สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

6.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถทักษะ และเจตคติในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติงานและการพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค สร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้

6.2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการมุ่งมั่น เต็มใจพัฒนา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาระงาน การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ การพัฒนาและหาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีความกล้าในการตัดสินใจ การควบคุมติดตามให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้

6.2.3 การบริการที่ดี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการมุ่งมั่นบริการภายใต้มนุษยสัมพันธ์ที่ การคำนึงถึงความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาอื่น การเสียสละ อุทิศเวลาในการให้บริการ การการให้บริการถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย การให้บริการที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม และความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

6.2.4 การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่แสดงถึงเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ความสามารถในการวิเคราะห์และเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารกับการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีภาวะผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ การประเมินผลและปรับปรุงการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึงการรู้เท่าทันสื่อ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

6.2.5 การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถทักษะ

และเจตคติในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ การจูงใจและการโน้มน้าว การสนับสนุนเสริมแรงและให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหา การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้อื่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

6.3 พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มของบุคคลในการค้นคว้า แลกเปลี่ยน อภิปราย และร่วมมือกันค้นหาความรู้ทั้งในรูปแบบเผชิญหน้า สังคมออนไลน์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6.4 การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มของบุคคลในการค้นคว้า แลกเปลี่ยน อภิปราย และร่วมมือกันค้นหาความรู้ทั้งในรูปแบบเผชิญหน้า สังคมออนไลน์ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

6.4.1 พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษา มีอาคารเรียน อาคารประกอบการ เพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ภูมิทัศน์รอบอาคารร่มรื่นสวยงาม โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีห้องสมุดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้งโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

6.4.2 พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เน้นการรวมกลุ่ม การสร้างปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับตัวเข้าผู้อื่น การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเป็นกันเองและมีอิสระตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อแสวงหาบทเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน

6.4.3 พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง หมายถึง การที่สถานศึกษา จัดห้องเรียนออนไลน์และบรรยากาศการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลที่ต้องการเรียนรู้และสืบค้นทั้งในรูปแบบของเครือข่ายและฐานข้อมูลกลาง โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงเทคโนโลยีบนเครือข่ายอย่างมีคุณภาพได้ทุกที่ทุกเวลา

6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

6.6 ครู หมายถึงข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท

7.3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการดำเนินงาน การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้

7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ได้แนวทางในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

7.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 นำผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความเป็นมา ความหมายและความสำคัญของพื้นที่แห่งการเรียนรู้
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้
3. บริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ คือ ความเป็นมาของสมรรถนะ ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

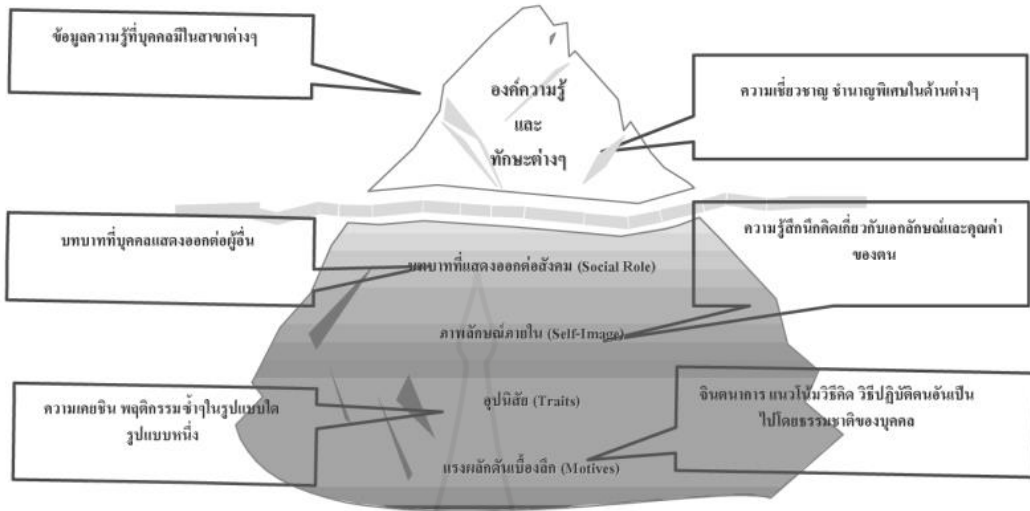
1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคำที่ได้มีการนำมาใช้ในทฤษฎีการบริหารและวงการบริหารมาแล้วเป็นเวลานาน โดย David D. Dubios และ William J. Rothwell (2004, อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562) ได้สรุปความเป็นมาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง Competency ไว้ในหนังสือของเขาชื่อ Competency-Based Human Resoutces Management ไว้ว่าความเคลื่อนไหวหรือแนวคิดเรื่อง Competency ได้มีการศึกษากันมาอย่างช้านานแล้วนับแต่ปี ค.ศ. 1954 ที่ John C. Flanagan ได้คิดค้นวิธีการขึ้นมารูปแบบหนึ่ง เพื่อประเมินผลในการปฏิบัติงาน โดยการสังเกต และวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน ซึ่งเขาเรียกว่า “Critical incident tech nique” โดยวิธีการสังเกตพฤติกรรมในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตได้ในพฤติกรรมการทำงานหรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญและทักษะที่จำเป็นที่ทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จแต่ประการสำคัญก็คือ เขาต้องการศึกษาว่านอกจากพฤติกรรมที่สังเกตได้จากการทำงานแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ใดอีกที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยเน้นที่ความรู้สึกนึกคิดและภาวะภายในจิตใจและสิ่งผลักดันที่อยู่ภายใน ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน และจากวิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตในสถานการณ์อื่นประกอบด้วยดังกล่าว ทำให้เขาสรุปว่ายังมีประเด็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่วนบุคคลประกอบอยู่ด้วย ที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและพฤติกรรมส่วนตัวนี้สามารถที่จะมาคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลสำเร็จในการทำงานของบุคคลนั้นได้ โดยเขาให้ความสนใจต่อแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นและนำมาสู่การประดิษฐ์เครื่องมือวัด และประเมินพฤติกรรมบุคคลโดยการเล่าเรื่องหรือวัดจากการให้ดูภาพแล้วสังเกตปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจากเหตุการณ์หรือการดูภาพนั้น (Thematic Approach Test)

แต่อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้มีการนำมาใช้อย่างเป็นทางการในชื่อของ David C. McClelland โดยในช่วงปี 1970 McClelland เป็นศาสตราจารย์วิชาจิตวิทยาในมหาวิทยาลัย Harvard ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลงานที่มีชื่อเสียงของเขาได้มีการพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความในหัวข้อเรื่อง “Testing for Competency Rather than Intelligence” ในปี ค.ศ. 1973 โดยบทความดังกล่าวเป็นผลงานจากการวิจัยของ McClelland ในช่วงที่เป็นผู้บริหารบริษัท McBer Company โดยได้รับการว่าจ้างจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา (The US.State Department) ในการสร้างระบบทดสอบในการคัดเลือกนักการทูตไปประจำในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีหลักเกณฑ์ว่าต้องให้ความเสมอภาคแก่ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ผิว และเผ่าพันธุ์ ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมของอเมริกาในขณะนั้น และจากอดีตที่ผ่านมา รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้มีคัดเลือกนักการทูตไปประจำต่างประเทศแล้ว ปรากฏว่าไม่ได้รับ

ความสำเร็จเท่าที่ควรในสังคมที่มีความแตกต่างด้านสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศที่ไปปฏิบัติงานและนักการทูตที่มีความรู้ความสามารถและเชาวน์ปัญญาสูงกลับปรากฏว่าไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชาวน์ปัญญาต่ำกว่ากลับมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า ในการศึกษา McClelland ได้แบ่งนักการทูตออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีผลงานสูง (Superior Performer) และกลุ่มที่มีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานหรืออยู่ในระดับปกติ (Average Performer) เขาได้คัดเลือกบุคคลทั้งสองกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์พื้นฐานเท่าเทียมกันแล้วเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งสองกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติพื้นฐาน เช่น ความรู้ ความสามารถและเชาวน์ปัญญาไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นให้มีผลงานในระดับดีเด่นหรือสูงกว่าคนอื่น แต่จะมีผลงานเท่าเกณฑ์ปกติหรือเกณฑ์เฉลี่ยเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (Traits) ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล (Self-image) บทบาททางสังคม (Social role) และอื่น ๆ อันซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลต่างหากที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) และบุคคลนั้นจะมีผลงานดีเด่นหรือสูงกว่าคนอื่น (Superior Performer) โดย McClelland เรียกปัจจัยที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนี้ว่า “สมรรถน” (Competency) และเขาได้กล่าวว่าการคัดเลือกบุคคลที่ใช้การวัดและประเมินจากเชาวน์ปัญญาซึ่งประกอบด้วยความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางนั้น จะไม่อาจคัดเลือกได้บุคคลที่จะมีความสำเร็จในงานหรือความดีเด่นในงานได้ ซึ่งเป็นสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่เรียนเก่ง มีความรู้และความสามารถสูงจะประสบความสำเร็จในงาน แต่ผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ หลักการที่มีอยู่ในตัวเองหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวที่มีอยู่ที่เรียกว่า Competency จะประสบความสำเร็จสูงกว่า ดังนั้น การใช้เชาวน์ปัญญา (I.Q.) ในการคัดเลือกบุคคลน่าจะไม่เพียงพอ ต้องใช้การประเมิน Competency ประกอบด้วย จึงจะทำให้คัดเลือกบุคคลได้ดีกว่า เพราะจะทำให้การคัดเลือกบุคคลที่จะมีผลสำเร็จในงานในระดับ Superior Performer ได้

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง Competency นี้ L.M. Spencer ได้นำมาประยุกต์ประกอบคำอธิบายว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (iceberg Mode) โดยมีส่วนที่มองเห็นได้และวัดหรือประเมินได้ง่ายอยู่ข้างบนหรืออยู่เหนือน้ำ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่เป็นคุณลักษณะประจำตัวส่วนบุคคลจะเป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก ประเมินยาก ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัยส่วนบุคคล (Traits) ภาพลักษณ์ส่วนตัว (Self-image) บทบาทหรือการยอมรับทางสังคม (Social role) จะเป็นส่วนที่อยู่ภายใต้้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่ 1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก “ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา” โดย จำลอง นักพ่อน. 2562. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต่อมาในปี ค.ศ. 1991 Barrett & Depinet ได้เขียนบทความเรื่อง A Reconsideration of Testing for Competence Rather than Intelligence เนื้อหาในบทความเป็นการรวบรวมและอ้างผลงานวิจัยใหม่ ๆ ที่ลบล้างข้อเสนอของ McClelland เกี่ยวกับการทดสอบความถนัดหรือการทดสอบเชาวน์ปัญญาว่าแบบทดสอบดังกล่าว สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ในเกือบทุกอาชีพ ในเรื่องนี้ McClelland ได้ตอบว่าหากเขาจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในบทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than Intelligence ของเขาว่าเขาจะต้องอธิบายเกี่ยวกับเรื่องเชาวน์ปัญญาอย่างรัดกุม และระวังมากขึ้นว่าโดยแท้จริงแล้วเชาวน์ปัญญาเป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) ที่บุคคลที่ปฏิบัติงานต้องมีอยู่แล้ว แต่เมื่อเขามีเชาวน์ปัญญาในระดับหนึ่งแล้วผลการปฏิบัติงานของเขาไม่มีความสัมพันธ์ กับเชาวน์ปัญญาอีกต่อไป อธิบายได้ว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนฉลาด แต่คนที่ฉลาดทุกคนอาจไม่มีผลงานดีเด่นทุกคนปัจจัยที่แยกระหว่างผู้ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับผู้ฉลาดแต่มีผลงานระดับปกติ (Average Performer) ก็คือ สมรรถนะ (Competency) แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้มีนักวิชาการในรุ่นหลังได้ให้ความสนใจและมีความแพร่หลายมากขึ้น ก่อให้เกิดเอกสารและแนวคิดทางวิชาการต่อมาอีกมากมายและมีการนำแนวคิดเรื่อง Competency ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก จนเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ติดอันดับสิบอันดับแรก (Top ten) ของเทคนิคการบริหารที่มีการนิยมใช้และแพร่หลายในปัจจุบัน (จำลอง นักพ่อน, 2562)

โดยสรุปว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนที่ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังจึงจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะด้านจิตใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

1.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” (Competency) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในความหมายที่กว้างและความหมายที่เฉพาะเจาะจงแล้วแต่จะพิจารณาในภาพรวมขององค์กร หรือเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในความหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” (Competency) ไว้ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการ แนวคิดทฤษฎีรวมทั้งเทคนิคในสาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ไขปัญหาให้ได้ผลอย่างสูงสุด

Boyatzis (1982) ได้ให้คำจำกัดความสมรรถนะไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เทียน ทองแก้ว (2550) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attitude) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (teachers and personal competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) คุณลักษณะ (character) ทศนคติ (attitude) และแรงจูงใจ (motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

นภัสมน นันทมัจฉา (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ซึ่คความรู้ (Knowledge) ความสามารถทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะอื่น ๆ เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการนำเอาหลักการ แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อทำงานและแก้ไขปัญหาให้ได้ผลอย่างสูงสุด

จำลอง นักฟ้อน (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานของคุณลักษณะพื้นฐาน (ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (แรงจูงใจ ค่านิยม ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล และบทบาททางสังคม) ของบุคคลอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างโดดเด่นในองค์กร

ราชบัณฑิตยสภา (2562) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสังคม และวัฒนธรรม ในสถานการณ์ที่หลากหลาย คณะทำงานวางแผนจัดทำกรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในงาน / สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

กษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้สรุปว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้าง

ความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

โดยสรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถความคิด เจตคติ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

1.2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความสำคัญในการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยเชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้นำเกณฑ์สมรรถนะมาปรับใช้ในส่วนราชการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ระบบราชการมีกลไกที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่าปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งจำเป็นต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2556) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับ และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นฤมล พันธุ์ตัน (2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำได้ทั้งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยสรุปว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อตัวบุคคล และองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะว่าตัวบุคคลเป็นหัวใจขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และสมรรถนะ ยังเป็นปัจจัยในการทำงานที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญหลายด้านที่จะต้องปฏิบัติ และจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งกิจการภายใน และภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินภารกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี

McClelland (อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2562) สมรรถนะจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่

1. Skills ทักษะหรือความชำนาญ หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้ฝึกฝน และปฏิบัติจนมีความชำนาญ
2. Knowledge ความรู้ที่บุคคลได้เรียนรู้ และสั่งสมมาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่บุคคลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ
3. Self-concept เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่ตนเองเชื่อว่าเป็นตัวตนของเขาหรือองค์ประกอบที่เป็นลักษณะของตนเอง
4. Trait คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น อุปนิสัย พฤติกรรมในการประพฤติ และปฏิบัติ เช่น การเป็นผู้นำ การใช้เหตุผล ความน่าเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ
5. Motive แรงจูงใจหรือแรงขับจากภายใน (Drive) จากตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่เขาพึงประสงค์ เช่น ต้องการความสำเร็จในงาน ต้องการอำนาจ หรือต้องการใน สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความต้องการซึ่งซ่อนลึกลงในตัวบุคคล

Bloom (1976) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ความคิด เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะด้านความเข้าใจและความตระหนัก 2) สมรรถนะด้านความรู้สึก เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้ง 3) สมรรถนะด้านการทำงาน เกี่ยวข้องกับการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ต้องการ 4) สมรรถนะด้านผลผลิตหรือผลลัพธ์ เกี่ยวข้องกับความสามารถที่แสดงให้เห็นที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลง และ 5) สมรรถนะด้านการวินิจฉัยหรือการสืบค้น เกี่ยวข้องกับการมีประสบการณ์ในการคาดการณ์ ที่เกิดผลตามที่คาดหวังไว้

U.S. Office of Personnel Management (2007) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ

สามารถทำความเข้าใจและสามารถรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกันได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร คือ ทักษะและศิลปะในการรับรู้และการจับประเด็นจากการฟัง และการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิด และแนวโน้มผู้ฟัง และผู้อ่าน จากการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน 2) การประสานสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กรได้ โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2. ความรอบรู้ในการบริหาร คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง 2) การมีใจรักในการให้บริการ ความมุ่งมั่นในการให้บริการช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งความต้องการของผู้รับบริการ มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องสนองความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง 3) การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสำนึกในบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่นในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้สามารถตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำ และการตัดสินใจ 2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์การบริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริการที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) การบริหารทรัพยากร ในด้านความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น บุคลากร ข้อมูล เทคโนโลยีระยะเวลา รวมถึงทรัพยากรต้นทุนอื่น ๆ ว่ามีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทีมงานและบุคคลโดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบาย

4. การบริหารอย่างมืออาชีพ ตัวชี้วัด คือ 1) การตัดสินใจ ในการเลือกการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยพิจารณาจากข้อมูลสารสนเทศ โอกาส ปัญหา การประเมินทางเลือกและผลลัพธ์เพื่อให้ได้แนวการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์และเวลาที่เหมาะสม

ตลอดจนการวิเคราะห์แยกประเด็นของปัญหาและแนวทางการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดขอบเขตและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์มาประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อสรุปแนวทางการตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพแนวทางใหม่ ๆ 3) ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งการให้การสนับสนุนให้คำแนะนำและการให้อำนาจ เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (attitude)

สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

3. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการกระทำหรือการแสดงผลพฤติกรรมอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ความรู้ หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์กรกำหนด

กรกต ขาวสะอาด (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม เมื่อรวมตัวกันจะก่อให้เกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะมี 7 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ / เจตคติ (Attribute / Attitude) 4) การประยุกต์ใช้ (Application) 5) การกระทำ การปฏิบัติ (Performance) 6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks/Jobs/Situations) 7) ผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria)

ภิชาพัชญ์ โหนนา (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ ที่สำคัญได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563) ได้สรุปว่า องค์ประกอบสามารถประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ สมรรถนะองค์กร ประเภทของสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะ

โดยสรุปว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ บทบาททางสังคม พฤติกรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อรวมตัวกันจะก่อให้เกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่น

1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ จึงจำเป็นต้องมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นเครื่องยืนยันว่า จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 สมรรถนะดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3. การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการพูดเขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้สรุปสมรรถนะของข้าราชการไว้ 8 สมรรถนะ ได้แก่

1. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness-OA) ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนโยบายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุผลความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐแนวคิดใหม่ ๆ ทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยี ฯลฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติงานอยู่

2. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-Exp) ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสังคมพัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

5. คุณธรรมจริยธรรม (Moral & Integrity-Ing) การครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-Ach) ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน

7. มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลหน่วยงานและองค์การ

8. จิตมุ่งบริการ (Service Mind-Ser) ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุป สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 9 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Focus) หมายถึง คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี (Good Services) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาทีมงาน(Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

6. การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร (Communication and Motive) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารมีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสาร มีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมาโดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ การสื่อสารที่ดีและแฝงด้วยแรงจูงใจ ย่อมนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้โดยตรง นั่นคือต้องมีการวางแผนด้านการสื่อสารไว้ตั้งแต่ต้นและดำเนินการในภาพรวมครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ

สื่อสารที่ดีควรมีช่องทางให้สามารถดำเนินการได้สะดวกทั้ง 2 ทาง คือจากบนลงล่าง (Top Down Communication) และจากล่างขึ้นบน (Bottom Up Communication)

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Staff Ability Development) หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกรยอมรับแนวคิด / วิธีการใหม่ๆเพื่อการพัฒนางาน

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

พินิจ แดงจวง (2554) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ครู นักเรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 8 สมรรถนะ ได้แก่

1. การเรียนรู้ หมายถึง การนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา นำครูในการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน

2. การคิดและการปฏิบัติ หมายถึง การมีกรอบคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ คิดเชิงกลยุทธ์คิดเป็นระบบ และคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครูความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม และความเป็นประชาธิปไตย

3. การเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง จูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย เสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) นำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง

4. การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์ จัดให้มีคณะทำงานทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และถ่ายทอด / แปลงสู่แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ตรวจสอบจนมั่นใจว่าแผนกลยุทธ์ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยสร้างค่านิยม ประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ/ผูกพัน และมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน การนำนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม ประเมินกระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่าการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดร่วมกัน สนับสนุนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ สังเคราะห์ข้อมูล แสดง

และสร้างระบบให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาทีมงานและการทำงาน

5. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาจัดระบบด้านงบประมาณอย่างรอบคอบ ยืดหยุ่น โปร่งใส พร้อมเปิดเผยข้อมูลความเคลื่อนไหวทางการเงินของสถานศึกษา กำหนดให้มีแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา จัดอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับหลักสูตร เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และดูแลรักษาให้มีความปลอดภัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีความรู้ และตระหนักในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและจัดทำโครงการที่สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย สมบูรณ์ ยืดหยุ่นพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ด้านผู้นำทางวิชาการ หมายถึง จัดกระบวนการให้ครูทบทวนสร้างความเข้าใจในหลักสูตรและปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท จัดเวลาให้ครูได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนกันเป็นประจำเกี่ยวกับประสบการณ์และวิธีการในการนำหลักสูตรไปใช้รวมทั้งการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบท กระตุ้นให้มีการริเริ่มการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน จัดระบบการเก็บข้อมูล การใช้และการปรับหลักสูตรเป็นระยะ ๆ วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลหลักสูตร และให้ข้อเสนอแนะการปรับหลักสูตร และการใช้หลักสูตร จัดให้ครูได้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนเพื่อหาปัญหาและความต้องการด้านการเรียน กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลติดตามให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำตนเองในการเรียนรู้

7. ความเป็นเลิศส่วนบุคคล หมายถึง การแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเชื่อมั่นว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ แสดงออกและเป็นตัวอย่างทางจริยธรรมทางวิชาชีพค่านิยม และมีภาวะผู้นำทางศีลธรรม ระบุสิ่งที่ตนเองต้องปรับปรุง จูงใจให้สมาชิกในสถานศึกษายึดตนเองเป็นแบบอย่าง ให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความรับผิดชอบของตนเอง และรายงานผลให้ทราบ สร้างระบบตรวจสอบและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ

ตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ วางคนให้สามารถตรวจสอบได้กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นและแบ่งปันประเด็นที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นทราบ บริหารร่างกายและจิตใจพร้อมทั้งรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และพักผ่อนให้เพียงพอ ปรับตัวให้พร้อมรับแรงกดดัน แสดงให้เห็นความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงเมื่อมีการติดต่อหรือรับมือกับผู้อื่น มีการสะท้อนความคิดและมีวินัยในตนเอง แสดงให้เห็นความรักในวิชาชีพ มีความมั่นใจในตนเอง มีความหวังและความยืดหยุ่น กำหนดเป้าหมายส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

8. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเข้าใจสถานภาพของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในกรอบของบริบททางสังคมและการเมืองของท้องถิ่นภายนอกชุมชน กำหนดความคาดหวังบทบาทและความรับผิดชอบของสถานศึกษาและชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและรับการสนับสนุนจากบิดา มารดาผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน รวมทั้งจัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ปลูกฝังให้ชุมชนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งใน โครงสร้างการกำกับดูแลสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมรับผิดชอบ ลงทุนในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดกิจกรรมแบบใช้ชุมชนสถานศึกษาเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรมและเชิงรุกเพื่อให้เกิดความยั่งยืน สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งรูปแบบการใช้ภาษาและสื่อประสมอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่ำเสมอ และเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนระบุผู้สนับสนุน พันธมิตร หุ้นส่วนทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของสถานศึกษา และสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสถานศึกษาจากทุกฝ่าย

กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 9 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. การปรับตัว หมายถึง การมีเพื่อนคู่คิด ความสามารถในการสะท้อนโอกาสและความเป็นไปได้ในการพัฒนาต้นทุนมนุษย์ เพื่อให้สามารถปรับตัวกับความไม่แน่นอนรวมถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มี

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยั่งยืนที่ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า มองเห็นเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการสร้างความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรในอนาคต

4. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง บทบาทของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเป็น โค้ช ที่เข้าใจกระบวนการในการหลอมรวมความสุขและเป้าหมายที่มีคุณค่าให้เกิดขึ้น ในเส้นทางสู่ความสำเร็จที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การรู้จักปลดปล่อยความสุขของลูกน้องเพื่อยกระดับศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำ

5. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ในการทำงานที่บ้านเป็นรูปแบบของการทำงานที่มีความสำคัญมากขึ้น การเข้าทำงานทุกวันอาจจะไม่จำเป็นอีกต่อไป ฉะนั้นการมีความสามารถในการสร้างตนเองให้มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและการติดตามผลงาน รวมถึงการบริหารเวลาวางแผนตลอดจนการประชุมทางไกล จึงเป็นวิสัยภาวะและทักษะที่สำคัญ

6. ความฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา สังคม คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารต้องสามารถที่จะบริหารอารมณ์ไม่ให้เครียดกับการทำงาน รวมถึงการที่จะต้องประสานความเก่งและต่อ ยอดความสุขในการทำงานร่วมกัน มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง เป็นความครบด้านที่จำเป็นในการทำงาน

7. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องรู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการสร้างสรรค์งาน ถึงแม้การทำงานไกลกัน จะต้องมีความคิดถึงห่วงใยกันตลอดเวลา ออกแบบงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การสร้างรูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน รูปแบบกิจกรรมการดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ที่มุ่งเน้นความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ การทำให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

9. การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การมีทีมที่ไว้ใจ ทุ่มใจและต่อ ยอดความแตกต่างเพื่อผสมผสานความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการพัฒนาบุคลากรในทีมเพื่อประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความรู้และพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา												
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พทิน แจ้งจวง (2554)	นภัสชน นันทมงคล (2558)	อังคณา สระวาลี (2559)	ณัฐพัชร พุทธสวัสดิ์ (2559)	คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562)	เด็ก ขมิ้นทิยา (2562)	ภิษาพัชญ์ โทนา (2562)	วิจิต แสงสว่าง (2563)	กฤษณ์ รุยาพร (2564)	รวมตามถัด
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	10
2. การบริการที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		10
4. การพัฒนาทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5. การวิเคราะห์และการสังเคราะห์	✓		✓		✓				✓				4
6. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	14
7. ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ		✓											1
8. การปรับตัว						✓						✓	2
9. การบริหารจัดการ							✓	✓					2
10. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ						✓							1
11. การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	10
12. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ				✓									1
13. ความฉลาดทางอารมณ์ สติปัญญา สังคม คุณธรรมจริยธรรม												✓	2

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยและพิจารณาเลือกสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ 5 สมรรถนะได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี 4) การใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารและ 5) การพัฒนาทีมงาน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เกี่ยวกับความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม จากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้สรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด / วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

นัทสมน นันทมัจฉา (2558) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ ของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ โดยที่ผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและมีระบบ เพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้สรุปความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ว่า พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึง การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมุ่งมั่นขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีพลัง การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีความรู้ลุ่มลึกในวิชาชีพสามารถอธิบายให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์และแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม ขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงองค์กรในทางที่ดีขึ้นการเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และ การขึ้นนำองค์กรและสังคมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึง การคิดอย่างเป็นระบบ คิด

วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความเข้าใจในบริบท สภาพแวดล้อมขององค์กรและสามารถวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ได้สร้างแผนการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์วิเคราะห์แนวทางและทางเลือกที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขหลักการ เวลาและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการแนวใหม่เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมีแนวทางการทำงานโดยการสร้างเครือข่าย และการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ณัฐพัชร พุฒสวัสดิ์ (2559) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารนำความรู้มาบูรณาการในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานเชิงอนาคต ผู้บริหารมีการติดตามเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอและผู้บริหารรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้บริหารจัดการประชุมตามระเบียบวาระเพื่อมอบหมายงานให้บุคลากรดำเนินการตามมติที่เห็นชอบในที่ประชุม ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานของทีมงานที่ชัดเจน และผู้บริหารมีการอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจและแจ้งข่าวสารให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอยู่เสมอ ผู้บริหารให้คำปรึกษาสมาชิกในทีมงานถึงแนวทาง ในการทำงานที่ยืดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จและผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ได้สรุปการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์ จัดให้มีคณะทำงานทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และถ่ายทอด / แปลงสู่แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ตรวจสอบจนมั่นใจว่าแผนกลยุทธ์ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยสร้างค่านิยม ประสพการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของ / ผูกพัน และมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่องกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน การนำนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม ประเมินกระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่าการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดร่วมกัน สนับสนุนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ วิเคราะห์

ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ สังเคราะห์ข้อมูล แสดงและสร้างระบบให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาทีมงานและการทำงาน มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ คิดเชิงกลยุทธ์คิดเป็นระบบและคิดเชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณความเป็นครูความซื่อสัตย์สุจริตความเป็นธรรม และความเป็นประชาธิปไตย

เล็ก ขมีนเขียว (2562) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด / วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน มีรูปแบบการบริหารที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้คู่ลึกในวิชาชีพสามารถอธิบายให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์และแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม ขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงองค์การในทางที่ดีขึ้น การมอบอำนาจรับผิดชอบตัดสินใจ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ ความสามารถและทักษะในการมองเห็นความสำเร็จขององค์กรล่วงหน้าได้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้นำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรและ สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะการคิดและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การจัดโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองกับ กลยุทธ์การประสานสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเรียนรู้เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ใช้หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกฝ่าย สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีแนวคิดหรือวิธีการในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมหรือปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การ

บรรลุปเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือ อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

กฤษณี จงเจริญ (2564) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลักษณะส่วนบุคคล และกระบวนการแสดงออกอย่างมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ส่งผลทำให้เกิดความเข้าใจความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันในการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ปัทมา ปันทวังกูร (2564) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความตั้งใจ ความต้องการ ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย ในการมองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของบุคคลหรือองค์การ

กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยั่งยืนที่ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า มองเห็นเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในการสร้างความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรในอนาคต

โดยสรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติงานและการพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค สร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เกี่ยวกับความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์จากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) สรุปความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีก ทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

พศิน แดงจวง (2554) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

นภัสมน นันทัจฉา (2558) ได้สรุปความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณภาพงาน ด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึง การถ่ายทอดนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัดให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และตรงตามความต้องการของท้องถิ่น การบริหารจัดการงานในสำนักงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบูรณาการการใช้ทรัพยากร นวัตกรรมและบุคลากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงการบริหารจัดการบุคลากรที่มีวัฒนธรรมต่างกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติผ่านการจัดทำโครงการ แผนงาน กิจกรรมที่ชัดเจน การให้คำปรึกษา แนะนำเป็นที่เล็งและที่ฟังของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา การกำกับติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง และการคิดค้น วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา

ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์ (2559) ได้สรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดตามและประเมินผลงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของสถาบัน

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การนำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ทำนายของสถานศึกษา นำครูในการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้า

ของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

จำลอง นักฟอน (2562) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

วิชิต แสงสว่าง (2563) ได้สรุป ความหมาย ของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่ามีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดตามและประเมินผลงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การสร้างรูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน รูปแบบกิจกรรมการดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ที่มุ่งเน้นความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ การทำให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

โดยสรุปว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการมุ่งมั่นเต็มใจพัฒนา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาระงาน การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ การพัฒนาและหาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีความกล้าในการตัดสินใจ การควบคุมติดตามให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้

3. การบริการที่ดี

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เกี่ยวกับความหมายของการบริการที่ดีจากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งจากภายในและ

ภายนอกองค์การเพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์การ ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมาย การบริการที่ดี ว่า ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

พศิน แดงจวง (2554) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

นภัสมน นันทมัจฉา (2558) ได้สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาได้แสดงออกหรือสะท้อนถึง การประพฤติตนโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการบริหารงาน และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การดำรงตนเหมาะสมกับฐานะ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด การเสียสละ อุทิศตน โดยเห็นประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญมีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อต้านการคอร์รัปชัน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ การส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรในองค์การ

ณัฐพัชร พูลสวัสดิ์ (2559) ได้ให้ความหมาย การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและขั้นตอนในการให้บริการที่ได้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการและผู้บริหารสามารถเสนอแนะวิธีการและขั้นตอนที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้รับบริการ รวมถึงผู้บริหารแสดง ความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ผู้บริหารมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีและผู้บริหารยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ผู้บริหารไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ควบคุมและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การเข้าใจสถานภาพของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในกรอบของบริบททางสังคมและการเมืองของท้องถิ่นภายนอกชุมชน กำหนดความคาดหวังบทบาทและความรับผิดชอบของสถานศึกษาและชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและรับการสนับสนุนจากบิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนรวมทั้งจัดกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม ปลุกฝังให้ชุมชนมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างการกำกับดูแลสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมรับผิดชอบ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการจัดกิจกรรมแบบใช้ชุมชนสถานศึกษาเป็นฐานอย่างเป็นทางการและเชิงรุกเพื่อให้เกิดความยั่งยืน สื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งรูปแบบการใช้ภาษาและสื่อประสมอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่่าเสมอ และเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนระบุนผู้สนับสนุน พันธมิตรหุ้นส่วนทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของสถานศึกษา และสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสถานศึกษาจากทุกฝ่าย

ภิกษาพัชญ์ โหณา (2562) ได้สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บุคลิกภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรู้เท่าทัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนนั้น ได้แก่การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพทางกาย การติดตามความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา มีการยอมรับปรับตัว ยืดหยุ่นพร้อมเผชิญกับปัญหาได้อย่างท้าทาย มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน บุคลิกภาพทางสังคมการมีสติต่อสังคมรอบด้าน มีวิจรรณญาณในการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บุคลิกภาพด้านสติปัญญา เป็นบุคคลที่เปิดกว้าง ยอมรับและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดกับองค์กร การสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรและการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง

จำลอง นักพื่อน (2562) ได้สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

วิชิต แสงสว่าง (2563) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการและผู้บริหารสามารถเสนอแนะวิธีการและขั้นตอนที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อผู้รับบริการ

อรรณพ จินะวัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสร้างความพึงพอใจ รักใคร่ ความเชื่อถือศรัทธา โดยแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม เพื่อโน้มน้าวใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุผลสำเร็จที่พึงประสงค์ร่วมกัน

โดยสรุปว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการมุ่งมั่นบริการภายใต้มนุษยสัมพันธ์ที่ การคำนึงถึงความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาอื่น การเสียสละ อุทิศเวลาในการให้บริการ การทำให้บริการถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย การให้บริการที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม และความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

4. การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เกี่ยวกับความหมายของ การใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร จากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ให้ความหมาย การใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุป การใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารมีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสาร มีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ การสื่อสารที่ดีและแฝงด้วยแรงจูงใจ ย่อมนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้โดยตรง นั่นคือต้องมีการวางแผนด้านการสื่อสารไว้ตั้งแต่ต้นและดำเนินการในภาพรวมครอบคลุมทั่วทั้งองค์การการสื่อสารที่ดีควรมีช่องทางให้สามารถดำเนินการได้สะดวกทั้ง 2 ทาง คือ จากบน ลงล่าง (Top Down Communication) และ จากล่าง ขึ้น บน (Bottom Up Communication)

นันทสมน นันทมัจฉา (2558) กล่าวว่า การใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารมีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมาโดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ การสื่อสารที่

ดี และ แฝงด้วยแรงจูงใจ ย่อมนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้โดยตรง รวมถึงการที่ผู้นำสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา โดยเฉพาะภาษาที่เป็นทางการคือภาษาอังกฤษ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้สรุป การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึง การสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนอย่างโปร่งใสและเปิดเผย ได้ถูกต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย สื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนให้กับบุคลากรในองค์กร สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัยสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก สื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจและภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมีแนวทางการทำงานโดยการสร้างเครือข่าย และการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ พฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึงการมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนางาน มีทักษะในการพูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาตนเองและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจ ขอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับ สภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

นรา สมประสงค์ (2562) ได้สรุป การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสารไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า

ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ และการจูงใจคือ การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือการกระทำไปในแนวทางหรือทิศทางที่ไปสู่เป้าหมาย ตลอดจนมีความคงอยู่ของพฤติกรรมด้วย

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ได้กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง จูงใจครูและนักเรียนให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย เสริมครูให้ร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) นำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน บริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะการบริหารและกลไกการเปลี่ยนแปลง การนำนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตาม ประเมินกระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบจนมั่นใจว่าการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดร่วมกัน สนับสนุนในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ตั้งแะระห์ข้อมูล แสดง และสร้างระบบให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และการทำงาน และการใช้ภาษาและสื่อประสมอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ชัดเจน สม่่าเสมอ และเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนระบุผู้สนับสนุน พันธมิตร หุ้นส่วนทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของสถานศึกษา และสื่อสารให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสถานศึกษาจากทุกฝ่าย

เล็ก ขมิ้นเขียว (2562) ได้สรุป การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารมากำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด / วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน มีรูปแบบการบริหารที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน

กฤษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้สรุป การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง การศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะของความเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ความสามารถทางปัญญาในการค้นหา จัดระบบ ประมวลและสร้างสรรค์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรู้ดังกล่าวประกอบด้วย หลักและกระบวนการบริหารสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการ นโยบายและการวางแผนการศึกษา ความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีและภาษา หมายถึง การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้สรุป การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และในการทำงานที่บ้านเป็นรูปแบบของการทำงานที่มีความสำคัญมากขึ้น การเข้าทำงานทุกวันอาจจะไม่จำเป็นอีกต่อไป ฉะนั้นการมีความสามารถในการสร้างตนเองให้มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และการติดตามผลงาน รวมถึงการบริหารเวลา วางแผนตลอดจนการประชุมทางไกล จึงเป็นวุฒิภาวะและทักษะที่สำคัญ

โดยสรุปว่า การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ความสามารถในการวิเคราะห์ และเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารกับการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีภาวะผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ การประเมินผลและปรับปรุงการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมถึงการรู้เท่าทันสื่อและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

5. การพัฒนาทีมงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทีมงานจากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้สรุปความหมายของ การพัฒนาทีมงาน หมายถึง ความชวนชวน สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจความสามารถของคนในการปฏิบัติงานราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา

ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

พินิน แดงจวง (2554) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

นภัสมน นันทมัจฉา (2558) ได้สรุปความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกที่สะท้อนถึงการยอมรับและชื่นชมศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในศักยภาพของตนเอง การออกแบบและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง การสร้างผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การมอบหมาย ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและความรู้ความสามารถ การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา

วิชาชีพ การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานทางวิชาชีพให้สาธารณชนได้รับทราบ ฉั ฐพัทธ์ พูลสวัสดิ์ (2559) ได้สรุป การพัฒนาทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการตัดสินใจวางแผนงานร่วมกันกับทีมงาน ผู้บริหารมีการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมงานและผู้บริหาร สนับสนุน การตัดสินใจของทีมงาน ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนองค์กร

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การแสดงให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองเชื่อมั่นว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ แสดงออกและเป็นตัวอย่างทางจริยธรรมทางวิชาชีพค่านิยม และมีภาวะผู้นำทางศีลธรรม ระบุสิ่งที่ตนเองต้องปรับปรุง จูงใจให้สมาชิกในสถานศึกษายึดตนเองเป็นแบบอย่าง ให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความรับผิดชอบของตนเอง และรายงานผลให้ทราบ สร้างระบบตรวจสอบและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับพร้อมทั้งสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ วางตนให้สามารถตรวจสอบได้กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นและแบ่งปันประเด็นที่ได้เรียนรู้ให้ผู้อื่นทราบ บริหารร่างกายและจิตใจพร้อมทั้งรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และพักผ่อนให้เพียงพอ ปรับตัวให้พร้อมรับแรงกดดัน แสดงให้เห็นความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงเมื่อมีการติดต่อหรือรับมือกับผู้อื่น มีการสะท้อนความคิดและมีวินัยในตนเอง แสดงให้เห็นความรักในวิชาชีพ มีความมั่นใจในตนเอง มีความหวังและความยืดหยุ่น กำหนดเป้าหมายส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

เล็ก ขมิ้นเขียว (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนานุเคราะห์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลที่มี จุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

กฤษาพัชญ์ โทนา (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีภายใต้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย ความสามารถและทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะในการฝึกฝนคนและเป็นโค้ชที่ดี (Coaching) การส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร สร้างทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีทักษะในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

จำลอง นักฟ้อน (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานหรือทีมงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างเครือข่าย

วิจิต แสงสว่าง (2563) สรุปความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การอบรม ศึกษาคุณงาน การเข้าร่วมอบรมวิชาการด้านต่าง ๆ อย่างครบคลุม ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

กฤษณ์ รุยาพร (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทีมงาน หมายถึง การมีทีมที่ไว้วางใจและต่อยอดความแตกต่างเพื่อผสมผสานความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการพัฒนาบุคลากรในทีมเพื่อประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความรู้และพัฒนาองค์กร

โดยสรุปว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ การจูงใจและการโน้มน้าว การสนับสนุนเสริมแรงและให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหา การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้อื่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้

2.1 ความเป็นมา ความหมาย และความสำคัญของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความเป็นมาของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้สื่อและแหล่งการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดพื้นที่ทุกแห่งให้พร้อมกับการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของพื้นที่แห่งการเรียนรู้แต่ละยุคแต่ละสมัย เพื่อให้สามารถเข้ากับบริบทและช่วงเวลา ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความเป็นมาของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Brown and Lippincott (2003) ได้กล่าวว่า ในอดีตเมื่อกล่าวถึงพื้นที่แห่งการเรียนรู้มักอ้างถึงในบริบทของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไป ซึ่งจัดให้มีพื้นที่ทางกายภาพเพื่อเปิดโอกาสให้ได้พบปะกันในการเรียนการสอน และเพื่อสร้างการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ขณะที่ปัจจุบันคำนี้ถูกแยกออกจากห้องเรียนหรือชั้นเรียนปกติอย่างชัดเจน เนื่องจากความเจริญอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีส่งผลให้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกแยกออกมาจากชั้นเรียนการเรียนการสอนปกติ กลายเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้อิสระและใช้เทคโนโลยีอย่างอิสระเพื่อการเรียนรู้แทน โดยนำเอาคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เข้ามามีส่วนในการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้มากขึ้น วัฒนธรรมการเรียนรู้จึงสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่นอกเหนือไปจากห้องเรียน จึงยังทำให้พื้นที่แห่งการเรียนรู้เกิดลักษณะที่ชัดเจนและหลากหลายจำนวนมากอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด ดังนั้นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในอดีตที่เน้นพื้นที่แห่งการเรียนรู้จริงหรือทางกายภาพ แต่ปัจจุบันควรพัฒนาให้มีทั้งพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพและพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Chism (2006) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้เปลี่ยนไปเพราะความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียน การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันจากการสนทนาแลกเปลี่ยน จากเดิมที่การเรียนรู้จะต้องทำในห้องที่เงียบและกำจัดสิ่งรบกวน

รบกวนสมาธิและความสนใจออกให้หมด เมื่อความเชื่อเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไป พื้นที่ที่สร้างขึ้นจากความเชื่อนี้จึงเปลี่ยนไปเช่นกัน เกิดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ดังที่เห็นในปัจจุบัน คือพื้นที่นั่งมีทั้งเดี่ยวและกลุ่มเล็กกลุ่มย่อย มีพื้นที่มากขึ้นสำหรับจัดให้มีการเรียนรู้เสริมโดยครูสอนพิเศษบนโต๊ะมีพื้นที่ให้วางอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ มากขึ้นเช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ ที่วางอุปกรณ์เพื่ออ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) มีอุปกรณ์สารสนเทศประกอบที่หลากหลาย มีอุปกรณ์เพื่อทดลองทำหรือจำลอง มีจอฉายภาพขนาดใหญ่ที่ใช้ร่วมกันได้ เป็นต้น

Baepler, Brooks and Walker (2014) ได้กล่าวว่า ในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาความเข้าใจในเรื่องของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ เริ่มจากในปี 1990 ที่ North Carolina State University โดยเป็นความพยายามที่เริ่มจากการเปลี่ยนห้องเรียนธรรมดาให้แตกต่างออกไปเช่น โต๊ะกลม เก้าอี้ที่นั่งที่เคลื่อนย้ายได้ง่าย ที่สำหรับวางคอมพิวเตอร์ จากนั้นได้เพิ่มกิจกรรมในพื้นที่ว่า จะต้องเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งแนวคิดนี้ส่งผลไปยังมหาวิทยาลัยทั้งหลายจำนวนมากในอเมริกา ช่วงปีที่ผ่านมาได้มีความพยายามในการทำความเข้าใจเรื่องการจัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ซึ่งหน่วยงานนั้นคือ EDUCAUSE เป็นหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไปได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และสร้างกระแสความสนใจและตื่นตัวต่อนักวิชาการทางการศึกษาให้เปลี่ยนมุมมองเรื่องพื้นที่แห่งการเรียนรู้

Beichner (2014, อ้างถึงในประพิมพ์ อัดตะนันท์, 2563) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เกิดจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. โลกที่เปลี่ยนแปลงไป (The World is Different) บุคคลต่างให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และบุคคลอื่น ๆ จำนวนมากขึ้น (Information and People) แต่เมื่ออยู่ในชั้นเรียนผู้เรียนจะต้องตัดขาดจากการเข้าถึงข้อมูลที่อยู่ในสารสนเทศและ ขาดการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งขัดกับธรรมชาติและความเป็นจริงในปัจจุบัน ดังนั้นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ควรปรับเปลี่ยนใหม่ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. การเข้าถึงข้อมูลได้จำนวนมากขึ้น (Information is Ready to Accessible) บุคคลจะเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ผ่านการใช้ Google ซึ่งมีอิทธิพลและมีประสิทธิภาพสูงมากในการค้นหาข้อมูล ดังนั้นด้วยวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้รองรับการเปลี่ยนไปเช่นกัน

3. การเปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน (Students are Different) ผู้เรียนที่คุ้นเคยกับการเข้าถึงเทคโนโลยีและมีปฏิสัมพันธ์กับการได้รับการโต้ตอบหรือตอบกลับในทันที

(Instantaneous Feedback) กับพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีครูเป็นช่องทางการเข้าถึงข้อมูล โดยที่ข้อมูลซึ่งอยู่ในเทคโนโลยีสารสนเทศอาจจะใหม่และน่าสนใจกว่าข้อมูลที่ผู้สอนกำลังนำเสนอ ผู้เรียนเข้าใจแล้วว่าสถาบันการศึกษา ครูและคณาจารย์ ห้องสมุด ไม่ใช่แหล่งข้อมูลการเรียนรู้หลักอีกต่อไป ผู้เรียนในยุคปัจจุบันจำวิธีการเข้าถึงข้อมูลได้มากกว่าการจำข้อมูล เพราะว่าปัจจุบันข้อมูลมีอยู่ในทุกที่เข้าถึงได้ตลอดจนบุคคลไม่จำเป็นต้องจำข้อมูลแล้วเพราะสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ และเข้าถึงได้ทันที การเรียนรู้โดยต้องรอนั้นไม่ใช่ธรรมชาติของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

Mathews and Soistmann (2016) ได้กล่าวว่า ความตื่นตัวในเรื่องของบริการพื้นที่ในอาคารสถานที่ (Service in Our Buildings) ได้เริ่มจากพื้นที่การสร้างสรรค์ (Maker Space) ห้องปฏิบัติการ (Visualization Lab) เป็น Digital Scholarship Centers และ Design Studio และทำให้การจัดการพื้นที่ห้องสมุดนั้นเปลี่ยนแปลงไปนับจากนี้ ทั้งนี้การจะเปลี่ยนคำว่าพื้นที่ธรรมดา (Space) เป็นสถานที่ (Place) ก็ต่อเมื่อมีการจัดการพื้นที่นั้น ๆ ให้สามารถใช้สอยได้ตามความเหมาะสม เมื่อใดที่พื้นที่นั้น ๆ มีความสำคัญกับบุคคลเพื่อกระทำการบางสิ่งได้หรือสร้างความรู้สึกบางอย่างให้เกิดขึ้นเข้ามายังพื้นที่นั้น ๆ เมื่อนั้นพื้นที่ธรรมดา (Space) ได้ถูกเปลี่ยนเป็น (Transform) สถานที่แล้ว (Place) การจัดการพื้นที่เพื่อการเรียนรู้จึงเป็นพื้นที่ที่ต้องการสร้างโอกาสให้บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้น สร้างเพื่อรองรับอนาคตที่มีเอกสารข้อมูลผ่านการพิมพ์ (Print) น้อยลงมาก และได้เรียนรู้ เข้าถึงข้อมูล และปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในสิ่งแวดล้อมที่สร้างขึ้นในพื้นที่นั้น ๆ

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2563) ความเป็นมาในเรื่องพื้นที่การเรียนรู้ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่เพราะพื้นที่การเรียนรู้นั้นหมายรวมครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีการเรียนรู้ อาทิ ในห้องเรียน ห้องสมุดห้องคอมพิวเตอร์ แต่ความเข้าใจในการจัดพื้นที่การเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป โดยแต่เดิมการเรียนรู้เกิดจากครูเป็นผู้ให้ความรู้หลัก ดังนั้นพื้นที่การเรียนรู้ ก็ครูจึงถูกเรียกว่า ชั้นเรียน พื้นที่การเรียนรู้จากหนังสือถูกเรียกว่าห้องสมุด พื้นที่การเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลในคอมพิวเตอร์ถูกเรียกว่า บริเวณเพื่อการค้นคว้าจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ไม่ได้อยู่ที่ครูและหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่กระบวนการทำงานกลุ่มร่วมกันระหว่างผู้เรียน การปฏิสัมพันธ์ การปรึกษาหารือร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างผู้เรียนหรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้อยู่ที่การเข้าถึงข้อมูลและความรู้จำนวนมากผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นพื้นที่ในการให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนไปของที่อยู่ข้อมูลและความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ของมนุษย์ว่าไม่ต้องมีผู้สอนเป็นตัวหลักสำคัญทางเดียวเสมอไป พื้นที่การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเป็นลักษณะกายภาพ แต่

สามารถเป็นพื้นที่เสมือนได้ และยังมีโอกาสเติบโตสูงกว่าพื้นที่กายภาพมากนัก ดังนั้นปัจจุบันพื้นที่การเรียนรู้จึงเป็นเรื่องของการจัดการพื้นที่เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ามาใช้บริการเกิดการเรียนรู้ โดยเน้นที่เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงความรู้ การสร้างบรรยากาศและการจัดการพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศที่กระตุ้นความอยากรู้ แรงบันดาลใจ ความคิดสร้างสรรค์ การตอบสนองความต้องการเรียนรู้ที่หลากหลายและไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่ ตลอดจนการจัดการอื่นๆ ที่เอื้อให้บุคคลอยากเรียนรู้

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และได้มีการนำมาใช้ในระยะเวลาเริ่มแรกในบริบทของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไป และได้ขยายการนำมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่บริการในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.1.2 ความหมายของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ไว้ดังต่อไปนี้

Oblinger (2006) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ทางกายภาพ (Physical) หรือ พื้นที่เสมือน (Virtual) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคคล เป็นพื้นที่ที่สามารถรวมบุคคลให้อยู่ร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้ค้นคว้า ทดลอง แลกเปลี่ยน อภิปราย ร่วมมือกันค้นหาหรือสามารถนำข้อความที่ไม่ได้พูดถึงในห้องเรียนมาอภิปรายกันได้ เพื่อสร้างให้เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้

Cattier (2006) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ซึ่งใช้ในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากห้องเรียนหรือชั้นเรียนปกติโดยมักเกิดขึ้นในเวลาใดก็ได้ตามแต่บุคคลนั้นต้องการ ปัจจุบันพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจะตอบความหมายของพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบตามอัธยาศัยได้ชัดเจนมากที่สุด เพราะบุคคลสามารถควบคุมได้ทั้งเวลา สถานที่ บุคคลและเนื้อหาที่ต้องการเข้าถึง

Brickford and Wright (2006) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง บริเวณที่เปิดโอกาสให้คนหลายคนมารวมตัวและทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อการเรียนรู้การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ออกแบบเพื่อให้ผู้เข้ามาใช้บริการได้เรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้เรียนและผู้เรียนด้วยตนเอง ผู้เรียนกับผู้สอน ผู้สอนกับผู้สอน เป็นต้น

Savin and Baden (2008) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ที่บุคคลได้แสดงออกด้วยหลากหลายวิธีการในพื้นที่นั้น ๆ เพื่อเรียนรู้ โดยมีทั้งพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ (Physical Learning Space) คือเป็นห้องหรือเป็นพื้นที่ที่จัดสรรเพื่อการเรียนรู้และพื้นที่

แห่งการเรียนรู้เสมือน(Digital Space) คือพื้นที่ที่จัดขึ้นออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ โดยผู้ใช้งานไม่ต้องพบปะกันซึ่งๆหน้าแต่สามารถปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ เข้าถึงสื่อและข้อมูลได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก โดยไม่เกี่ยงสถานที่ในการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งอาจจะเป็นพื้นที่บนอินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ วิทยุ โทรศัพท์

Mathews and Soistmann (2016) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึงพื้นที่ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสให้บุคคลได้เข้าถึงข้อมูลหลากหลายผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย พื้นที่ที่ให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem) ถ่ายทอดทักษะต่าง ๆ ให้กันและกัน (Transfers skills) แลกเปลี่ยนเครื่องมือต่าง ๆ (Tools) แนวความคิด (Concepts) และกรอบความคิด (Mind-sets) ในหลากหลายสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยพื้นที่เหล่านั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้เข้าใช้บริการรู้สึกปลอดภัย (Safe) มีคุณค่า (Value)ได้รับการดูแล (Taken Care of) เพราะหากผู้ใช้งานมีความรู้สึกดังกล่าว การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างเต็มประสิทธิภาพ

Hare and Dillon (2016) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการพื้นที่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน หรือบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสถานที่เพื่อการเรียนรู้ รวมไปถึงอาจจะพัฒนากลายเป็นชุมชนก็สามารถเป็นได้

Bligh (2019) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการค้นคว้ามีบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่นั้นเพื่อเข้าถึงสารสนเทศออนไลน์ที่บุคคลสนใจได้ และมีบริเวณที่จัดไว้เพื่อกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้าเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม หรือจัดกิจกรรมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในห้องหรือบริเวณนั้น ๆ ได้อย่างอิสระ เช่น ประชุมกลุ่ม บรรยาย จัดกิจกรรมฝึกอบรม

จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษา ร้านอาหาร ร้านกาแฟ มุมหนึ่งในสวนสาธารณะ ร้านหนังสือ สถานศึกษา หรืออื่นๆ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งที่เป็นห้องเรียนแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ มีการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าหรือห้องเรียนเสมือน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน และเกิดปฏิสัมพันธ์กัน ผู้เรียนฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำนักงานอุทยานการเรียนรู้ (2558) ได้สรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึงพื้นที่ที่คุณสามารถศึกษาค้นคว้าและค้นพบโลก การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการเล่น หรืออาจจะเป็นกิจกรรมเชิงศิลปะ หลักสูตร การอ่านและการใช้สื่อ รวมถึงกิจกรรมชนิดอื่น ณ ที่นี้ คุณอาจพบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) การบรรยาย และการนำเสนอผลงาน

กฤติน พันธุ์เสนา (2560) ได้สรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ทางกายภาพ และพื้นที่เสมือน ที่สามารถศึกษาค้นคว้า และอภิปราย ร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง หรือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน อาจจะเป็นในสถานศึกษา ร้านอาหาร ร้านกาแฟ มุมหนึ่งในสวนสาธารณะ ร้านหนังสือ หรืออื่นๆ ซึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงและทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็น

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือสภาพแวดล้อมเสมือนที่ครอบคลุมเนื้อหา เวลา สถานที่และบุคคลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นที่รวมของบุคคลในการค้นคว้า แลกเปลี่ยน อภิปราย และร่วมมือกันค้นหาความรู้ทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้นคว้าทั้งในรูปแบบเผชิญหน้าและสังคมออนไลน์ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความสะดวกในการเข้าถึง มีความปลอดภัย เป็นอิสระ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความสำคัญของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

การสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมาย การนำแนวคิดเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือหรือนวัตกรรมใหม่จึงมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

Brown and Lippincott (2003) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ใช้บริการหรือผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมสามารถเข้าถึงพื้นที่เสมือนได้อย่างอิสระและเข้าถึงได้หลายพื้นที่ไม่จำกัดในเวลาเดียวกันเป็นการเปิดกว้างสำหรับการศึกษารเรียนรู้ที่มีแหล่งเรียนรู้มากมายในปัจจุบันและให้สอดคล้องศักยภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกให้ครอบคลุมมากที่สุด

Brickford and Wright (2006) ได้สรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ช่วยพัฒนาชุมชนผู้เรียน ผู้สอน หรือพนักงานที่ทำงานในพื้นที่แห่งการเรียนรู้ นั้น ๆ ให้มาอยู่ร่วมกันและมีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง

Oblinger (2006) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้เกิดการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

Mathews and Soistmann (2016) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างเป็นทางการ พื้นที่ที่สร้างขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนและจัดแสดง (Exchanged and Showcased) เป็นสำคัญ โดยมีทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ขนาดกลางๆที่เน้นเพื่อการพูดคุย เปิดโลกทัศน์ ค้นหาสิ่งใหม่ๆ

ประกอบการบริการประเภทพื้นที่ให้เขียน พื้นที่ให้ผลิตสื่อประสม พื้นที่ให้อ่าน พื้นที่ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงข้อมูล

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้เนื่องจากช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้โดยการค้นคว้าได้อย่างหลากหลายทั้งในเชิงสถานที่ สภาพแวดล้อม เวลา การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพความเป็นอยู่และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษา ซึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงและทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็น สถานศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องออกแบบพื้นที่ของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ โดยหลักการออกแบบได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Chism (2006) กล่าวว่า หลักการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) กล่าวคือ พื้นที่ในการเรียนรู้จะต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งบรรยายมาเป็นการทำกิจกรรมกลุ่มได้และเปลี่ยนไปเป็นกิจกรรมศึกษาเรียนรู้เดี่ยวได้ การปรับเปลี่ยนไปมาเช่นนี้ต้องทำได้รวดเร็วและอาจเปิดกว้างให้จัดเปลี่ยนแปลงวิธีการวางโต๊ะเก้าอี้ได้อย่างอิสระตามแต่ผู้เข้าใช้บริการต้องการ เช่น จัดเป็นวงกลม หรือสามเหลี่ยม

2. ความสะดวกสบาย (Comfort) กล่าวคือ ความสะดวกสบายทำให้ผู้เข้าใช้งานอยู่ในพื้นที่แห่งการเรียนรู้นี้นานมากยิ่งขึ้น

3. การกระตุ้นประสาทสัมผัสการรับรู้ (Sensory Stimulation) กล่าวคือ การจัดและตกแต่งพื้นที่แห่งการเรียนรู้มีผลอย่างยิ่งต่อการดึงดูดให้คนมาใช้บริการ เช่น แสง สีพื้น สีกำแพง เก้าอี้ โต๊ะที่มีรูปลักษณะแตกต่างกันไป อาจทำให้ดูอบอุ่นเหมือนบ้าน น่านั่งเหมือนร้านกาแฟ เป็นต้น การปรับเปลี่ยนการตกแต่งที่กระตุ้นประสาทสัมผัสการรับรู้เช่นแสง สี สัมผัสสามารถดึงดูดผู้คนเข้าใช้งานได้ทันที

4. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Support) มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวดเร็ว ฉับไว ช่วยตอบสนองและดึงดูดผู้ใช้งานให้เข้ามาใช้บริการได้เป็นอย่างดี ตัวอย่าง เทคโนโลยีไร้สาย ขยับเคลื่อนย้ายได้อิสระ ฉายภาพได้โดยไม่ต้องต่อสายหรือตามเจ้าหน้าที่ เลือกที่นั่ง ที่ฉายภาพ หรือจัดสถานที่ประชุมทำงานได้ด้วยตนเองเป็นต้น

5. การกระจายความสำคัญของพื้นที่ (Decenteredness) กล่าวคือ ถ้าเปรียบเทียบพื้นที่แห่งการเรียนรู้เป็นห้องเรียน ก็จะต้องไม่มีพื้นที่หน้าชั้นเรียนที่เด่นกว่าหลังห้องเรียน ทุกที่ในพื้นที่แห่งการเรียนรู้จะต้องสำคัญใกล้เคียงกัน แม้แต่พื้นที่ทางเดินควรสามารถเรียนรู้ได้ไม่ต่างกับพื้นที่ห้องประชุมสนทนากลุ่ม เป็นต้น

Ge (2006) กล่าวว่า การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ต้องยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการมุ่งเน้นความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าใช้บริการ หลักการเรียนการสอนมีเนื้อหาอะไร รูปแบบการเรียนการสอนหรือการนำเสนอเป็นแบบใด
2. หลักการความสะดวกสบาย เช่น แสง เฟอร์นิเจอร์ที่เคลื่อนย้ายได้ง่ายนั่งสบาย
3. หลักการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ เป็นการตอบรับการใช้งานของบุคคล เช่น การจัดมุมของแต่ละพื้นที่แห่งการเรียนรู้อาจแตกต่างกัน อยู่ในมุมที่ไม่คาดคิด หรืออาจเปิดกว้าง ความหลากหลายเช่นนี้ จะช่วยกระตุ้นให้มีผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นและยังกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เข้าใช้บริการ เช่น จำลองที่นั่งในร้านอาหาร ที่นั่งท่ามกลางธรรมชาติแตกต่างกันไป ทั้งสีต้น สัมผัส รูปทรงให้มีความหลากหลาย มีพื้นที่ทำงาน พื้นที่พูดคุย พื้นที่พักผ่อน พื้นที่ทำงานส่วนตัว วัตถุประสงค์การใช้งานให้มีความหลากหลายโดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าใช้บริการโยกย้ายทุกอย่างได้เองเหมือนอยู่บ้าน แม้แต่จอฉายก็สามารถเคลื่อนย้ายได้ การเข้าถึงข้อมูลก็ควรทำได้หลากหลายวิธี เช่น การอ่าน การใช้อินเทอร์เน็ตการพบปะแลกเปลี่ยนกับบุคคลทั้งในพื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่เสมือน

Bligh (2019) ได้กล่าวถึง หลักการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ประการดังนี้

1. หลักความโปร่งใส กล่าวคือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่โปร่งใสหมายถึงพื้นที่ที่เข้าใจได้ง่าย เพราะความต้องการของผู้คนที่ใช้พื้นที่นั้นได้รับการคาดการณ์ล่วงหน้าและจัดเตรียมไว้ในลักษณะที่สะดวกใช้ จึงไม่ต้องเสียเวลาศึกษาทำความเข้าใจวิธีการใช้มากนัก หรือ กล่าวได้ว่าผู้ที่ใช้พื้นที่ไม่ต้องใช้ความสนใจมากกับพื้นที่ เอาความสนใจไปให้กับการเรียนรู้ดีกว่า เพราะพื้นที่แห่งการเรียนรู้นั้นได้ถูกสร้างขึ้นตามมาตรฐานที่ได้รับการพิจารณาแล้วเป็นอย่างดี มาตรฐานเหล่านี้บางส่วนนั้นมาจากกรอบกฎหมายและวิชาชีพที่กำหนดระดับขั้นต่ำที่พึงมีเป็นอย่างน้อย เช่น ความเหมาะสมสำหรับอุณหภูมิห้อง ระดับแสง (รวมถึงแสงธรรมชาติ) ขนาดพื้นที่ทำงานต่อคนและมาตรฐานอื่น ๆ แต่มาตรฐานที่นอกเหนือจากนี้จะมีความชัดเจนมากขึ้นตามแต่ในท้องถิ่น เช่น ถ้าพื้นที่นี้อยู่ในสถาบันการศึกษา ห้องสอนทั้งหมดในสถาบันนั้นจักได้รับการจัดเตรียมด้วยระบบควบคุมเทคโนโลยีเดียวกันเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้คนที่เข้ามาในห้องนี้คุ้นเคยกับวิธีการเปิดอุปกรณ์ที่ต้องการและไม่ต้องเสียเวลาหรือยุ่งยากกับการใช้ห้องนี้เมื่อเข้ามาใช้บริการ

2. หลักการเข้าถึงอย่างสะดวก กล่าวคือ การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จะอนุญาตให้ผู้ใช้พื้นที่เคลื่อนย้ายสิ่งที่อยู่ในพื้นที่ในรูปแบบต่างๆ อย่างสะดวกสบาย เพื่อเข้าถึงทรัพยากรเฉพาะที่พวกเขาต้องการ เพื่อทำงานเฉพาะอย่างใกล้ชิด และ มองเห็นและได้ยินองค์ประกอบเฉพาะทั่วห้อง - รวมถึงบุคคลอื่นและทรัพยากรที่พวกเขาใช้ด้วย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้มักจะให้ความยืดหยุ่น จะมีโต๊ะที่มีล้อและทรัพยากรที่สามารถเคลื่อนย้ายจัดรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ากับกิจกรรมที่จะทำ หรือจุดประสงค์อื่น ๆ ที่อนุญาตให้ผู้ใช้กำหนดค่าพื้นที่เมื่อเข้าไปใช้พื้นที่และเปลี่ยนให้แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกันได้

3. หลักการกระตุ้นการรับรู้ กล่าวคือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่กระตุ้นการเรียนรู้นั้น ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นการคิดและการกระทำผ่านประสบการณ์ทางประสาทสัมผัสและโดยทั่วไปมักจะกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและศึกษาทบทวน เช่น ให้นั่งและพลิกพลิกกับช่วงเวลาของการอ่าน และทบทวนอย่างเจียบสงบ จัดให้มีการเดินไปรอบ ๆ พื้นที่จัดแสดงนิทรรศการ มีกิจกรรมทางสังคมที่หลากหลาย เช่นการสำรวจกับคนอื่น ๆ คุยถกเถียง ได้เถียงกัน แต่สิ่งที่ยังคงเป็นศูนย์กลางคือการกระตุ้นประสบการณ์ทางประสาทสัมผัส โดยส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปแบบของประสบการณ์ทางสายตา

4. หลักการเอื้อประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบเพื่อน ออกแบบมาเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกและความคาดหวังเหมือนการออกไปทำงานหรือ ไปพบเพื่อน จึงจัดพื้นที่ที่เลียนแบบพื้นที่อื่น ๆ ที่คนในชุมชนจะคุ้นเคยอยู่แล้วเช่น คาเฟ่ ห้องประชุมที่บริษัท ห้องแสดงงานศิลปะหรือแกลเลอรี และ พิพิธภัณฑ์ ซึ่งเป็นทางเลือกที่แพร่หลายมากขึ้น

5. หลักการบูรณาการเชิงความรู้ กล่าวคือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบแบบเชื่อมโยงทางปัญญาได้รับการออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของความคิดและการกระทำอื่น ๆ เช่นการแสดงผลข้อมูลของผู้ที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้ผู้ที่ไปร่วมงานสามารถโต้ตอบกับพวกเขาในระหว่างการศึกษาผลงานของพวกเขา พื้นที่นี้จัดให้มีสถานการณ์การทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นวิธีที่เราเรียนรู้ในฐานะมนุษย์ พื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงทางปัญญา มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนความพยายามของเราในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและสื่อสารความคิดของเรากับผู้อื่น

6. หลักการบูรณาการเชิงสังคม กล่าวคือ พื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงทางสังคม ให้บริการในฐานะชุมชน ผู้ใช้พื้นที่ไปที่นั่นเพื่อพบกับสมาชิกคนอื่น ๆ ของชุมชนของเขา และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นกิจวัตรประจำวันที่เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม หรือไปด้วยจุดประสงค์เฉพาะในการทำงานบางอย่างและพลิกพลิกไปกับประสบการณ์ แต่มีการกำหนดความรับผิดชอบบางอย่าง เช่นการบำรุงรักษาพื้นที่หรืออุปกรณ์

จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) ได้สรุปเกี่ยวกับการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้สามารถเป็นพื้นที่ทางกายภาพที่จับต้องได้ (physical space) และพื้นที่เสมือน (virtual space) โดยนำมาบูรณาการเชื่อมต่อกัน ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ (informal learning) และส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นทางการ (formal learning) ไปพร้อมๆ กัน

โดยสรุปว่า หลักการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสะดวกสบาย การกระตุ้นการรับรู้ การบูรณาการ การเอื้อประโยชน์ร่วมกัน ความโปร่งใส และการเข้าถึง

1.3 ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งที่ผู้ใช้พื้นที่และผู้ออกแบบพื้นที่ ต้องการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ไว้ได้ดังนี้

Barrett (2017) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง พื้นที่ไม่มีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเกินไป สามารถทำกิจกรรมได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ ได้ตามความต้องการ สามารถนั่งในลักษณะนั่งเดี่ยว หรือกลุ่มได้แล้วแต่กิจกรรมการเรียนรู้
2. พื้นที่ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับวัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ หมายถึง พื้นที่ที่ถูกจัดให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความต้องการแต่ละช่วงอายุ แบ่งเขตรับผิดชอบพื้นที่ให้กับนักเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับพื้นที่และรู้สึกรักและหวงแหนในพื้นที่นั้น ๆ
3. พื้นที่ที่ถูกแบ่งจากห้องใหญ่ออกเป็นห้องย่อย ๆ หมายถึง พื้นที่ที่เปิดโล่งกว้าง และสามารถแบ่งย่อยเป็นห้อง หรือมุมเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยที่นักเรียนเป็นผู้ออกแบบและเลือกที่จะใช้พื้นที่ห้องย่อยหรือมุมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ
4. พื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวต้องการใช้งานที่ปราศจากความวุ่นวาย หมายถึง พื้นที่เงียบสงบสามารถทำกิจกรรมส่วนตัวตามความต้องการของนักเรียนได้ สามารถทำกิจกรรมที่ต้องใช้สมาธิได้ เช่น การอ่านหนังสือ การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ สามารถใช้พื้นที่เพื่อพัฒนาตนเองตามความใฝ่ฝันและความถนัดของตนเอง

Sandris Zeivots (2018) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่ทางกายภาพ เป็นพื้นที่ที่นักเรียนสามารถออกแบบการใช้พื้นที่ได้เองตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ใช้พื้นที่เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หรือใช้พื้นที่เพื่อแสดงความสามารถของตนเอง พื้นที่ทางกายภาพยังรวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ แหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนให้สามารถใช้พื้นที่และแสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้พื้นที่เพื่อพักผ่อน และจัดกิจกรรมเพื่อการเข้าถึงชม พบปะพูดคุย ในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการก็ได้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของพื้นที่ให้ใช้งานได้ตามรูปแบบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่สำคญนักเรียนต้องการสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และแสงสว่างที่เพียงพอ

2. พื้นที่เสมือน (ระบบคอมพิวเตอร์) และอุปกรณ์ นักเรียนมีความต้องการพื้นที่เสมือนและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเข้าเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร เครื่องพิมพ์เอกสาร และเครื่องสแกนเอกสาร ตลอดจนห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากพื้นที่เสมือนนั้นเสมือนนั้นนักเรียนสามารถรับประทานอาหาร ซากาแฟ และสามารถเข้าใช้งานได้ทุกที่มีความสะดวกในการเคลื่อนย้าย และมีเจ้าหน้าที่คอยให้ความอำนวยความสะดวกในการใช้พื้นที่ และจัดหาสิ่งทีนักเรียนต้องการหากมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งาน

3. พื้นที่ทางสังคม เป็นความคาดหวังของนักเรียนเป็นพื้นที่ ที่ปราศจากสิ่งรบกวนสมาธิ มีความต้องการความเงียบเพื่อใช้สำหรับการอ่านหนังสือ หรือจัดพื้นที่เพื่อเป็นการพบปะพูดคุย ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอภิปรายหรือการถกประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพื้นที่ต้องมีความเป็นกันเอง นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตามที่นักเรียนมีความต้องการใช้พื้นที่

Gundersen (2019) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ออกแบบใหม่ให้มีความยืดหยุ่น หมายถึง พื้นที่ห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ได้รับการตกแต่งใหม่ให้น่าดึงดูด สามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ ได้อย่างสะดวก อีกทั้งฝาผนังห้องที่ออกแบบมาให้เป็นกระดานสามารถเขียนและลบได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อใช้ทำกิจกรรมได้ตามความต้องการ

2. เปิดกว้างในการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่เปิดโล่งกว้างใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน ไม่ใช่พื้นที่ตายตัวแต่เป็นพื้นที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอนได้

3. พื้นที่ทำงานสมัยใหม่ ซึ่งถูกแบ่งออกเป็นห้องเล็ก ๆ ของพื้นที่เพื่อทำงานส่วนบุคคล หมายถึง พื้นที่ห้องโถงกว้าง แบ่งย่อยออกเป็นห้องเล็ก ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ สามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ โดยที่พื้นที่นั้น ๆ เป็นการใช้พื้นที่เพื่อกิจกรรมส่วนตัว

4. พื้นที่ที่มีความเป็นอิสระ หมายถึง นักเรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าเลือกรูปแบบการนั่งเรียน หรือจัดห้องเรียนอย่างไร โดยที่ครูไม่บังคับให้นักเรียนนั่ง ให้นักเรียนออกแบบการเรียนรู้ โดยที่ครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้คอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นดำเนินการไปได้

5. มีระบบเทคโนโลยีและเฟอร์นิเจอร์จอร์ที่สะดวกสบาย หมายถึง พื้นที่ ที่มีคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องสแกนเอกสาร คอยให้บริการตลอดจนถึงระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ที่ครอบคลุมพื้นที่ สามารถเข้าใช้งานได้อย่างสะดวก และมีเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น เช่น เฟอร์นิเจอร์ เก้าอี้นุ่ม ๆ โต๊ะที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

Hughes and Morrison (2020) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. มีสื่อการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ที่มีสื่อการเรียนการสอน แผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสิ่งอื่นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ที่คอยอำนวยความสะดวกให้นักเรียนใช้งาน สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนได้ง่าย เข้าใช้งานสื่อการเรียนรู้ได้สะดวกตามความต้องการของผู้เรียน

2. พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง การออกแบบพื้นที่ที่ให้นักเรียนสามารถเลือกใช้พื้นที่ได้ตามความต้องการของนักเรียน สามารถเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน วัสดุอุปกรณ์ โต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายในพื้นที่ ตามความสะดวกและความต้องการของนักเรียน

3. รองรับการทำงานได้อย่างหลากหลาย หมายถึงพื้นที่ ที่ออกแบบเป็นห้องโถง สามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่โถงเป็นพื้นที่จัดทำกิจกรรม หรือจัดการเรียนการสอน ตามกิจกรรมนั้น ๆ ไม่จัดสร้างพื้นที่เพื่อการจัดทำกิจกรรมใดเพียงกิจกรรมเดียว การใช้พื้นที่ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้พื้นที่

4. พื้นที่ส่วนตัว หมายถึง พื้นที่เงียบสงบ มีความเป็นส่วนตัวสูง นักเรียนผู้ใช้พื้นที่สามารถใช้พื้นที่เพื่อกิจกรรมส่วนตัว เช่น การอ่านหนังสือ โดยพื้นที่จะต้องอาศัยความเงียบเพื่อผู้ใช้พื้นที่จะได้มีสมาธิในการอ่านหนังสือ รวมไปถึงการใช้พื้นที่เพื่อฝึกฝนความสามารถส่วนบุคคล เช่น ห้องสำหรับเต้นบัลเลต์

5. พื้นที่เสรีภาพในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พื้นที่มีไว้สำหรับการจัดแสดงนิทรรศการ แสดงผลงานยอดเยี่ยม จัดแสดงรางวัล จัดพื้นที่ออกเป็นหมวดหมู่ เช่น กีฬา นักดนตรี วิชาการ เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาใช้พื้นที่สามารถเรียนรู้และศึกษาได้ตรงตามความต้องการของตนเอง ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้ใช้พื้นที่ต่าง ๆ ในการฝึกฝนความสามารถของตนเองอีกด้วย

Xianfeng (2021) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสะดวกสบาย หมายถึง ความรู้สึกสบายทั้งทางด้านร่างกายและความสบายทางด้านจิตใจ รวมไปถึงความสบายในแง่มุมมองของแสงสว่างที่ใช้ในพื้นที่ อุณหภูมิเหมาะสมกับพื้นที่ ใช้จัดทำกิจกรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การเรียนรู้ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ใช้พื้นที่แล้วเกิดการผ่อนคลาย จรรโลงใจ

2. ความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างไร้ขีดจำกัด หมายถึง เป็นพื้นที่ที่สามารถให้นักเรียนเลือกปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเองได้ตามความต้องการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เปิดโล่งเพื่อให้นักเรียนสามารถจัดโต๊ะ เก้าอี้ กระดาน หรือสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้เองตามความต้องการ

3. พื้นที่สำหรับการใช้งานเฉพาะลักษณะงาน หมายถึง พื้นที่สำหรับการพบปะพูดคุยถึงทางการ หรือการใช้พื้นที่เพื่อการประชุมนักเรียนและรับรองการเข้ากิจกรรมทางสังคม พื้นที่จัดแสดงผลงานและรางวัล การออกแบบพื้นที่ที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตามขอบเขตของผู้ใช้พื้นที่ มีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามความถนัดและความชอบของนักเรียน เช่น พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ชอบเล่นดนตรี พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ชอบงานศิลปะ

4. พื้นที่ส่วนตัว หมายถึง พื้นที่ที่นักเรียนสามารถใช้งานได้ปราศจากสิ่งรบกวน มีความเป็นส่วนตัวและรวมไปถึงเรื่องความปลอดภัยในการใช้พื้นที่ ปราศจากการสัมผัสกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสงบเงียบ สามารถทำกิจกรรมที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น การซ้อมเต้น การออกแบบวางแผนเพื่อการแข่งขัน พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทีมงาน

5. พื้นที่ที่มีความเป็นอิสระเสรีภาพ หมายถึง พื้นที่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ ปราศจากบรรยากาศห้องเรียน ไม่มีการกำหนดเวลาในการเข้าใช้งาน สามารถรับประทานอาหาร น้ำ ชา กาแฟได้ตลอดการใช้พื้นที่ เป็นสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์ที่ไม่เป็นทางการเป็นกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ สามารถใช้พื้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

6. พื้นที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ หมายถึง ความต้องการจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ความพร้อมของแหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า และความครอบคลุมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย มีโต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ไว้คอยให้บริการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2558) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นพื้นที่ที่ไม่ทำให้เยาวชนสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองในการเรียนรู้ มีอิสระที่จะเข้าถึงเพื่อการค้นคว้า ทำกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ตามเป้าหมาย

2. เป็นพื้นที่ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัวตามธรรมชาติของช่วงวัยเยาวชน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นพื้นที่ที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย
3. เป็นพื้นที่ที่สามารถเปิดกว้าง สามารถเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงศักยภาพ และมีตัวตนในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ตามความถนัด และลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้
4. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ควรมีความหลากหลายตอบสนองกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของเยาวชนที่มีความแตกต่างกัน
5. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ต้องมีความสะดวกการหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ความสะดวกเรื่องการใช้เทคโนโลยี การค้นคว้าหาข้อมูล
6. พื้นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมและมีบรรยากาศที่ดี ตลอดเวลา มีความสะดวกสบายในการใช้พื้นที่เพื่อทำกิจกรรมการเรียนรู้ มีอิสระเสรีภาพในการเลือกใช้พื้นที่จัดทำกิจกรรม

บุษกร รมยานนท์ (2558) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 10 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมในการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. ควรจัดแบ่งพื้นที่ใช้งานและวางตำแหน่งให้เหมาะสมกับกิจกรรมทั้งบุคคลยเดี่ยว และเดี่ยวสงบเพื่อสมาธิในการเรียน
3. ความสะดวกด้าน เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์เทคโนโลยี สมัยใหม่ เช่น การประชุมทางวิดีโอ เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ กระดานที่มีระบบประมวลผล ต้องการลักษณะพื้นที่แตกต่างจากการเรียนรู้แบบเดิม
4. การสื่อสารสมัยใหม่ทำให้ความสนใจของผู้เรียนต่อผู้บรรยายลดน้อยลงได้ง่าย การจัดวางเฟอร์นิเจอร์ควรต้องทำให้ผู้บรรยายสามารถใกล้ชิดกับผู้เรียนได้อย่างน้อยสามารถสบตากับผู้เรียนได้
5. การเรียนเป็นกลุ่มอาจเป็นวิธีในการดึงความสนใจของผู้เรียนต่อผู้สอนได้
6. สภาพแวดล้อมต้องน่าสนใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และควรสนับสนุนการทำงานส่วนตัว
7. งานระบบสื่อสารที่ทันสมัยเอื้อต่อการโต้ตอบที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
8. สภาพแวดล้อมที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้คนใช้งานเข้าใจได้ง่าย
9. สภาพแวดล้อมควรมีบรรยากาศที่สนุกสนาน ให้ความรู้สึกมีชีวิตชีวากระตุ้นการเรียนรู้ น่าจดจำความประทับใจจะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ดี

10. ความชอบต่อสภาพแวดล้อมจะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และ
ประสบการณ์การจดจำในระยะยาวกับผู้เรียน

จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยทางกายภาพ โดยพื้นที่ของห้องเรียนตามจำนวนผู้เรียน โดยควรมีขนาดที่
เพียงพอที่จะจัดรูปแบบของ โต๊ะและเก้าอี้ ได้หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียน
การสอน แสงสว่างที่เพียงพอ ระบบภาพ เสียงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์อากาศที่ถ่ายเท
มีหน้าต่างที่แสงจากภายนอกส่องผ่านเพื่อประหยัดพลังงาน ลักษณะของโต๊ะและเก้าอี้ที่จัดให้ นั่ง
เป็นกลุ่มและสามารถเคลื่อนย้ายปรับเปลี่ยนรูปแบบได้

2. ปัจจัยทางสังคม โดยส่งเสริมบรรยากาศที่ทำทาส่งเสริมให้เกิดความอยาก
เรียนรู้บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความมีอิสระเสรีและกล้าแสดงออก บรรยากาศที่ส่งผลให้เกิดการ
ยอมรับความเห็นของผู้เรียนด้วยกันบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกันและ
บรรยากาศแห่งการสร้างความมีวินัยเคารพสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

3. อาคาร ควรจัดพื้นที่แบบบูรณาการ คำนึงถึงลักษณะงานเป็นหลักมากกว่าการจัด
แบ่งเป็นภาควิชา หรือหน่วยงาน หากไม่สามารถจัดได้ควรมีพื้นที่สำหรับการทำงานแบบสหสาขา

4. พื้นที่ส่วนกลาง ทั้งระหว่างห้องเรียน และระหว่างอาคาร ควรจัดในรูปแบบที่
ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สามารถศึกษาแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่ม

สุรไกร นันทบุรุษย์ (2560) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ลักษณะ
ดังนี้

1. พื้นที่ที่มีความสะดวกสบายต่อการทำกิจกรรมเชิงวิชาการต่าง ๆ รวมไปถึง
นักเรียนยังคำนึงถึงความสะดวกสบายอื่น ๆ เช่น แสงไฟที่เหมาะสม การนำอาหารและเครื่องดื่มเข้า
ไปในพื้นที่ รวมไปถึง การเข้าถึงเทคโนโลยี เช่น ปลั๊กไฟ โต๊ะที่สะดวกในการตั้งคอมพิวเตอร์
อินเทอร์เน็ตไร้สาย

2. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น การจัดพื้นที่ที่มีส่วน
สำคัญกับการเรียนรู้ของเด็กและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับพื้นที่ เช่น
หากบรรยายก็สามารถจัดพื้นที่ให้เป็นห้องสี่เหลี่ยมมีโต๊ะเรียงเป็นแถวแบบดั้งเดิม แต่หากครู
ต้องการจัดกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning นั้น การจัดห้องเรียนแบบดั้งเดิม
อาจตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนและกิจกรรมได้ไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ การจัดสรร
พื้นที่แห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้นไปอีกด้วย

3. การจัดสรรพื้นที่ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย
การจัดพื้นที่ห้องกว้าง ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ตามความถนัด และความสนใจของ

นักเรียนให้นักเรียนออกแบบพื้นที่ ที่ใช้ทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การอภิปรายแสดงความคิดเห็น ร่วมมือการออกแบบ หรือ แก้ไขปัญหาที่ได้รับ การทำแบบฝึกหัด การอ่าน การเขียน การพูด ซึ่งพื้นที่จะแตกต่างกันออกไป

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2560) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่ที่มีมุ่งเน้นการนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของบุคคล พื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายที่ทรงคุณค่าจะต้องสามารถทำให้ผู้เรียนรู้ประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ และความปรารถนาส่วนบุคคล ทั้งนี้บุคคลที่มีเป้าหมายการเรียนรู้เดียวกัน อาจใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายที่แตกต่างกันได้ อาทิ นาย ก และนาย ข ต่างต้องการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย โดยนาย ก เลือกเรียนรู้จากการค้นหาข้อมูลความรู้บนฐานข้อมูลออนไลน์ ในขณะที่นาย ข เลือกที่จะไปเรียนรู้จากครุภูมิปัญญาหรือปราชญ์ชาวบ้านในชุมชน เป็นต้น

2. พื้นที่ที่มีความเป็น อัตลักษณ์ของบุคคล อัตลักษณ์ของบุคคลถูกสร้างขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายที่ได้นั้นการปะทะสังสรรค์ที่เกิดขึ้นต้องไม่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของคุณให้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองในการเรียนรู้ แต่ควรจะต้องมีความปลอดภัยและสามารถสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้กล้าที่จะแสดงออกในการเรียนรู้อย่างอิสระ โดยไม่ขัดขวางความคิด ความเชื่อ หรือ โน้มน้าวชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ในทางที่ผิด แต่สามารถที่จะกระตุ้นให้เกิดความสงสัยใคร่รู้ที่อาจนำไปสู่การค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ได้ ทั้งนี้อัตลักษณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปให้ขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ

3. พื้นที่ที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ พื้นที่ที่มีกลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในประเด็นการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่มรักการทำอาหารรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนสูตรในการปรับปรุงเมนูอาหาร กลุ่มรักธรรมชาติรวมตัวกันเพื่อทำโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการรวมกลุ่มกันบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในลักษณะของเพจก็จัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งการรวมตัวกันบนพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายในลักษณะดังกล่าวนี้สามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคล ชุมชน และสังคมได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังเป็นพื้นที่ของการหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารสาระประโยชน์ใหม่ ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลา

4. พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่นและไม่มีข้อจำกัดทางด้านเวลา ความยืดหยุ่นทางด้านเวลาจัดเป็นลักษณะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ตามอรรถาธิบาย เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล

สามารถใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามที่ตนเองสะดวก โดยลดช่องว่างของการปิดกั้นการเรียนรู้ให้น้อยลง และสามารถเลือกใช้พื้นที่ในการเรียนรู้อย่างอิสระโดยไม่เกิดความวิตกกังวล ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าพื้นที่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นตัวอย่างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัยได้ดีที่สุดเพราะเป็นช่องทางที่เปิดกว้างให้เข้าถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

5. พื้นที่ที่มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ คำว่าบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สามารถมองได้ 3 นัย คือ บรรยากาศทางกายภาพบรรยากาศทางจิตวิทยา และบรรยากาศทางสังคม โดยบรรยากาศทางกายภาพมองการจัดการด้านวัตถุให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด น่าดู มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี อาทิ การจัดโต๊ะเก้าอี้ การจัดแสงให้เหมาะสมกับการมองเห็น การเปิดหน้าต่างให้มีอากาศถ่ายเท การจัดป้ายอำนวยความสะดวก การตกแต่งสถานที่ด้วยต้นไม้หรือ ดอกไม้ เป็นต้น ส่วนบรรยากาศด้านจิตวิทยานั้นจะคำนึงถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีนั้น จะต้องเปี่ยมไปด้วยความสุข ความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีความเป็นมิตร สำหรับบรรยากาศทางสังคมนั้นเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่นำไปสู่การสร้างความร่วมมือ การสร้างความเข้มแข็งในชุมชน สังคม ก่อให้เกิดความเสมอภาคและสัมพันธ์ภาพที่ดีในการเรียนรู้

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. จัดพื้นที่ให้สามารถใช้งานได้เนกประสงค์หรือใช้งานได้หลายอย่าง กล่าวคือสามารถใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลายประเภท และจัดพื้นที่ให้มีความยืดหยุ่นยกตัวอย่างเช่น พื้นที่ ห้องโถงใหญ่ที่สามารถจัดแบ่งเป็นพื้นที่ย่อยสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานอิสระเป็นรายบุคคล และมีเฟอร์นิเจอร์ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ง่ายเพื่อให้สะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกหลายรูปแบบ

2. จัดพื้นที่สำหรับทำงานกลุ่มและเอื้อสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือมีพื้นที่พร้อมทั้งโต๊ะเก้าอี้และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำงาน เรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น โต๊ะประชุมที่เป็นวงกลม มีสื่อวัสดุอุปกรณ์สำหรับการสื่อสารสองทาง เช่น กระดานสำหรับเขียน โดยพื้นที่ดังกล่าวควรมีทางเชื่อมโยงได้กับอาณาบริเวณนอกอาคาร

3. จัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยและสร้างบรรยากาศให้เรียนรู้ด้วยความสบายใจ

4. จัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้น่าดึงดูดความสนใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และเกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น จัดพื้นที่สำหรับการแสดงผลงาน

5. บริหารจัดการอาณาบริเวณทั่วทั้งสถาบันไม่ว่าจะเป็นระเบียบทางเดินพื้นที่นอกอาคาร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและ หรือนอกสถานที่ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ โดยการบริการสังคม การเรียนรู้จากการทำงานหรือการเรียนรู้จากอุปกรณ์การสื่อสารเคลื่อนที่หรือ M-learning นอกจากนี้ยังควรจัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ในสถาบันให้เชื่อมต่อกันเช่นเชื่อมต่อระหว่างห้องเรียนกับห้องสมุดและห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

6. ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านสไตล์การเรียนรู้หรือระดับความสามารถ

7. จัดคอมพิวเตอร์และสื่อวัสดุอุปกรณ์และติดตั้งเครือข่ายสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงที่นิสิตสามารถเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลในเครือข่ายสารสนเทศและฐานข้อมูลในห้องสมุด และเปิดโอกาสให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนสามารถเข้าถึงเครื่องมือสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย

8. พื้นที่ทำงานที่เป็นส่วนตัว ความคาดหวังของนักเรียนเป็นพื้นที่ ที่ปราศจากสิ่งรบกวนสมาธิ มีความต้องการความเงียบเพื่อใช้สำหรับการอ่านหนังสือ หรือไว้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มีเสียงรบกวน โดยพื้นที่ต้องมีความเป็นกันเอง นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะเก้าอี้ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตามที่นักเรียนมีความต้องการใช้พื้นที่

รุจโรจน์ แก้วอุไร (2562) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ เป็นพื้นที่ที่ออกแบบอย่างยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้ใช้สามารถจัดกิจกรรมได้ตามความต้องการของตนเองและเหมาะสมกับวัย ดังนั้นการออกแบบเฟอร์นิเจอร์และโต๊ะที่นั่งต้องสามารถเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน ได้ตามรูปแบบของกิจกรรม พื้นที่นี้ผู้ใช้สามารถทำกิจกรรมได้ทั้งการพูดคุย ระดมความคิด การอภิปราย การจัดแสดง หรือแม้กระทั่งการแสดงออกทางความสามารถของเด็กและเยาวชน การจัดบรรยากาศในพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ต้องเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ดังนั้นกฎระเบียบในพื้นที่นี้ควรยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของกิจกรรม

2. พื้นที่สร้างแรงบันดาลใจ พื้นที่ที่เปิดประสบการณ์ของผู้ใช้ที่สามารถมาบอกเล่าประสบการณ์ผ่านการเล่าเรื่องผ่านการจัดแสดงผลงาน นิทรรศการ การจัดอบรม ซึ่งจะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ความประทับใจให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จนจุดประกายความคิดและนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่จะถ่ายทอดให้กับผู้อื่นต่อไปได้

3. พื้นที่พบปะ เป็นพื้นที่ที่ถูกออกแบบให้มีทั้งระบบเปิดและระบบปิดเพื่อเป็นพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมรวมทั้งการพบปะกันอย่างอิสระแบบไม่เป็นทางการ มี

ลักษณะเป็นพื้นที่สำหรับการพบปะ พูดคุย แบบกลุ่มขนาดเล็ก และกลุ่มใหญ่ เพื่อเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้คนได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

4. พื้นที่แสดงออก เป็นพื้นที่สนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้ผู้ใช้ได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ผ่านรูปแบบกิจกรรมและการนำเสนอที่หลากหลาย เช่น การจัดแสดงผลงานภาพถ่าย ผลงานศิลปกรรม การแสดงดนตรีการรวมกลุ่มกันแสดงความสามารถของตนเอง

มธุรส ปราบไพรี (2562) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การเพิ่มพื้นที่แห่งการเรียนรู้รองรับกับจำนวนผู้ใช้ที่มีมากขึ้น โดยขยายพื้นที่ที่มีใช้เพียงห้องเรียนรู้หรือพื้นที่ว่าง แต่ควรเป็นพื้นที่เชื่อมโยงหรือพื้นที่ภายนอกที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักวิทยบริการฯ

2. การจัดการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อความเป็นศตวรรษที่ 21 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงาน การสืบค้น และการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการกลุ่ม

3. การจัดหาอุปกรณ์ที่ยืดหยุ่นต่อการใช้พื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้ใช้ สะดวกแก่การเคลื่อนย้าย

4. การมีระบบการรักษาความปลอดภัย เนื่องจากการพื้นที่ดังกล่าวยังไม่มีภารกิจที่ตั้งที่วิวงจรปิดอย่างทั่วถึง

5. การกำหนดรูปแบบการใช้พื้นที่ด้วยระบบการจองออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่

6. การพัฒนาบุคลากรให้มีการบริการเชิงรุกและสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการกับผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการสร้างกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการเข้าร่วมแบบหมู่คณะ สร้างกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความดึงดูด หมายถึง การออกแบบพื้นที่เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายเข้ามาใช้บริการ เช่นรูปแบบที่นั่งอย่างไร สีสน้อย่างไร ลักษณะเหมือนห้องสมุด เหมือนร้านกาแฟ เหมือนนั่งอยู่ในธรรมชาติมีต้นไม้และเสียงน้ำตก

2. ความรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ หมายถึง ผู้เรียนหรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการควรรู้สึกสบายใจและปลอดภัยเพราะเมื่อคนเรารู้สึกสบายใจการเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติที่สุดทั้งการเลือกอ่านหนังสือการพูดคุยการแสดงความคิดเห็น จะปรากฏออกมาอย่างชัดเจนง่ายดาย

ดังนั้นการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือพูดคุยกับผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมายว่าพื้นที่ลักษณะแบบใดที่เขารู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ กล่าวที่จะพูดแสดงออกและเรียนรู้หลักการนี้ใช้ได้กับการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้สำหรับเด็กหรือผู้ใหญ่สังเกตว่าเด็กที่เรียนรู้โดยไม่มีครูผู้ใหญ่ที่เรียนรู้ในห้องของตนเอง โดยอาจจะนั่งหรือนอนบนพื้นล้วนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น

3. ความยืดหยุ่นและความสะดวกสบาย หมายถึง ความสามารถในการจัดการตามความต้องการของผู้เข้าใช้บริการได้ด้วยตนเอง ยิ่งผู้เข้าใช้บริการมีความสามารถในการจัดการด้วยตนเองมากเท่าไร แสดงว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้นั้น ๆ มีความยืดหยุ่นมากเท่านั้น เช่นสามารถเข้ามาใช้งานเวลาใดก็ได้ สามารถนั่งตรงไหนก็ได้ สามารถจัดพื้นที่เป็นรูปทรงใดก็ได้ สามารถฉายภาพขึ้นจอฉายได้ด้วยตนเองเมื่อต้องการ สามารถปรับความสว่างของไฟได้ มีความสะดวกสบาย อุปกรณ์ใช้งานง่ายเคลื่อนย้ายง่ายเก้าอี้นั่งสบาย

4. ความสามารถในการรองรับการใช้งานที่หลากหลาย หมายถึง ความสามารถในการรองรับการใช้งานที่หลากหลาย ยกตัวอย่างได้ เช่นพื้นที่นั้นสามารถรองรับการค้นคว้ารายบุคคลในพื้นที่เงียบเป็นส่วนตัว ได้รองรับการทำรายงานกลุ่มที่ส่งเสียงดังได้สามารถรองรับการจัดอบรม การจัดบรรยาย การสาธิต มีพื้นที่รองรับการพักผ่อนเพื่อค้นหาแรงบันดาลใจเมื่อต้องการพักผ่อน มีพื้นที่ผลิตผลงาน เช่น บันทึกเสียงบันทึกภาพ มีพื้นที่แสดงผลงานของตนเอง มีพื้นที่แลกเปลี่ยนความเห็นผลงานของกันและกันสิ่งเหล่านี้คือความสามารถในการรองรับการใช้งานที่หลากหลาย

5. การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วจับไว ช่วยตอบสนองและดึงดูดผู้ใช้งานให้เข้ามาใช้บริการได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างเทคโนโลยีไร้สาย ขยับเคลื่อนย้ายได้อิสระ ฉายภาพได้โดยไม่ต้องต่อสาย หรือตามเจ้าหน้าที่ เลือกที่นั่งที่ฉายภาพ หรือจัดสถานที่ประชุมทำงานได้ด้วยตนเอง

6. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ร่วมกัน หมายถึง สร้างทีมงานหรือคณะกรรมการที่มาจากความร่วมมือหลายๆ ฝ่าย เช่นจากกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้เงินทุนชุมชนใกล้เคียง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเจ้าหน้าที่ที่ทำงานให้บริการในพื้นที่นั้น ๆ มาร่วมพัฒนาพื้นที่ไปด้วยกันหรืออาจเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นและเลือกความเห็นเหล่านั้นมาพัฒนาพื้นที่เช่นตั้งคำถามปลายเปิดว่านิทรรศการแสดงผลงานที่ท่านอยากเข้าชมคือเรื่องอะไร นักเขียนคนใดที่ท่านอยากให้เราเชิญมาแลกเปลี่ยนที่มู่อ่านหนังสือ

นวรรตน์ โพธิ์เขียว (2563) ได้สรุปลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศและระยะเวลาให้บริการ ผู้ใช้บริการต้องการให้สำนักหอสมุดมีข้อบังคับด้านการใช้เสียง ขยายเวลาการให้บริการใน วันเสาร์ - อาทิตย์ และมีพื้นที่ ที่สามารถเข้าใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง
2. ด้านเฟอร์นิเจอร์ ผู้ใช้บริการต้องการให้มีเฟอร์นิเจอร์หลากหลายรูปแบบ รองรับสรีระ เพื่อไม่ทำให้ปวดเมื่อยในการใช้งานเป็นเวลานาน มีความยืดหยุ่นในการโยกย้ายปรับเปลี่ยน ที่นั่ง และรูปแบบการเรียนรู้
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ใช้บริการต้องการเพิ่มจำนวนปลั๊กไฟและอุปกรณ์ต่อพ่วง กระจกานนำเสนองาน บริการถ่ายเอกสาร / พิมพ์เอกสาร / สแกนเอกสารด้วยตนเอง กล้องวงจรปิดเพื่อรักษาความปลอดภัย และจุดจำหน่ายหรือบริการเครื่องเขียน อาหาร เครื่องดื่ม
4. ด้านลักษณะพื้นที่ที่ต้องการ ผู้ใช้บริการต้องการพื้นที่ทานอาหารในอาคาร เพิ่มจำนวนพื้นที่สำหรับกลุ่ม และมีพื้นที่สำหรับพักผ่อน ผู้ใช้บริการต้องการเพิ่มที่นั่งแบบพับได้ในพื้นที่ ที่ว่างเปล่า และหลอมรวมสำนักหอสมุดให้เป็นอาคารเดียว มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบเดี่ยว การเรียนรู้แบบกลุ่ม

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้

ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้	สุทธิ์ เอื่องโชคชัย (2558)	บุษกร รณยานนท์ (2558)	จิโรจน์ สุรพันธ์ (2558)	สุรไกร นันทบุรมย์ (2560)	สุทธิ์ เอื่องโชคชัย (2560)	อภิกา ประจัญพัฑฒ์ (2560)	รุจโรจน์ แก้วอุไร (2562)	มธุรส ปราปไพรี (2562)	ประพิมพ์ อัดตะนันพน (2562)	นวรรตน์ โพธิ์พิชชา (2563)	Barrett (2017)	Sandris Zeivots (2018)	Gundersen (2019)	Hughes and Morrison (2020)	Xianfeng (2021)	รวมค่าเฉลี่ย
1. ด้านกายภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
2. ด้านสังคม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	11
3. ด้านเสมือนจริง	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	9
4. ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				✓	✓	✓							✓			4
5. ด้านการใช้งาน						✓	✓									2
6. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						✓	✓		✓							3
7. ด้านการอยู่ร่วมกันเป็นทีม									✓	✓						2
8. ด้านความอิสระและเสรีภาพ															✓	1

ผู้วิจัยสังเคราะห์ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้จากงานวิจัยและพิจารณาเลือก ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ 3 ลักษณะได้แก่ 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ 2) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และ 3) พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านกายภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Barrett (2017) ได้สรุปความหมายของ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง สามารถทำกิจกรรมได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน นักเรียนสามารถเคลื่อนย้าย โต๊ะ เก้าอี้ ได้ตามความต้องการ สามารถนั่งในลักษณะนั่งเดี่ยว หรือกลุ่มได้แล้วแต่กิจกรรมการเรียนรู้

Sandris Zeivots (2018) ได้ให้ความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง นักเรียนสามารถออกแบบการใช้พื้นที่ได้เองตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ใช้พื้นที่เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หรือใช้พื้นที่เพื่อแสดงความสามารถของตนเอง พื้นที่ทางกายภาพยังรวมไปถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ แหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนให้สามารถใช้พื้นที่และแสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้พื้นที่เพื่อพักผ่อน และจัดกิจกรรมเพื่อการเข้าสังคม พบปะพูดคุย ในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการก็ได้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของพื้นที่ให้ใช้งานได้ตามรูปแบบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่สำคัญนักเรียนต้องการสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และแสงสว่างที่เพียงพอ

Gundersen (2019) ได้สรุปว่า พื้นที่ห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ได้รับการตกแต่งใหม่ให้น่าดึงดูด สามารถเคลื่อนย้าย โต๊ะ เก้าอี้ ได้อย่างสะดวก อีกทั้งฝาผนังห้องที่ออกแบบมาให้เป็นกระดาน สามารถเขียนและลบได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อใช้ทำกิจกรรมได้ตามความต้องการ

Hughes and Morrison (2020) ได้กล่าวว่า การออกแบบพื้นที่ที่ให้นักเรียนสามารถเลือกใช้พื้นที่ได้ตามความต้องการของนักเรียน สามารถเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน วัสดุอุปกรณ์ โต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายในพื้นที่ ตามความสะดวกและความต้องการของนักเรียน พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง พื้นที่ที่มีสื่อการเรียน การสอน แผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสิ่งอื่นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ที่คอยอำนวยความสะดวกให้นักเรียนใช้งาน สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนได้ง่าย เข้าใช้งานสื่อการเรียนรู้ได้สะดวกตามความต้องการของผู้เรียน

Xianfeng (2021) ได้สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง ความรู้สึกสบายทั้งทางด้านร่างกายและความสบายทางด้านจิตใจ รวมไปถึงความสบายในแง่มุมมอง แสงสว่างที่ใช้ในพื้นที่ อุณหภูมิเหมาะสมกับพื้นที่ใช้จัดทำกิจกรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การเรียนรู้จากภาพถ่ายที่ได้สะดวก ใช้พื้นที่แล้วเกิดการผ่อนคลาย จรรโลงใจ เป็นพื้นที่ที่สามารถให้

นักเรียนเลือกปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเองได้ตามความต้องการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เปิดโล่ง เพื่อให้ นักเรียนสามารถจัดโต๊ะ เก้าอี้ กระดาน หรือสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้เองตามความต้องการ

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2558) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมและมีบรรยากาศที่ดีตลอดเวลา มีความสะดวกสบายในการใช้พื้นที่เพื่อทำกิจกรรมการเรียนรู้ มีอิสระเสรีภาพในการเลือกใช้พื้นที่จัดทำกิจกรรม มีความสะดวกการหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

บุญกร รมยานนท์ (2558) ได้สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้คนใช้งานเข้าใจได้ง่าย จัดแบ่งพื้นที่ใช้งานและวางตำแหน่งให้เหมาะสมกับกิจกรรม สภาพแวดล้อมควรมีบรรยากาศที่สนุกสนาน ให้ความรู้สึกมีชีวิตชีวากระตุ้นการเรียนรู้ น่าจดจำความประทับใจจะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ดี

จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) ได้ให้ความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง พื้นที่ของห้องเรียนตามจำนวนผู้เรียน โดยควรมีขนาดที่เพียงพอที่จะจัดรูปแบบของ โต๊ะและเก้าอี้ ได้หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียน การสอน แสงสว่างที่เพียงพอ ระบบภาพเสียงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์อากาศที่ถ่ายเท มีหน้าต่างที่แสงจากภายนอกส่องผ่านเพื่อประหยัดพลังงาน ลักษณะของโต๊ะและเก้าอี้ที่จัดให้หนึ่งเป็นกลุ่มและสามารถเคลื่อนย้ายปรับเปลี่ยนรูปแบบได้ อาคาร ควรจัดพื้นที่แบบบูรณาการ คำนึงถึงลักษณะงานเป็นหลักมากกว่าการจัดแบ่งเป็นภาควิชา หรือหน่วยงาน หากไม่สามารถจัดได้ควรมีพื้นที่สำหรับทำงานแบบสหสาขา

สุรไกร นันทบุรุษย์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสะดวกสบายต่อการทำกิจกรรมเชิงวิชาการ ต่าง ๆ รวมไปถึง นักเรียนยังคำนึงถึงความสะดวกสบายอื่น ๆ เช่น แสงไฟที่เหมาะสม การนำอาหารและเครื่องดื่มเข้าไปในพื้นที่ รวมไปถึง การเข้าถึงเทคโนโลยี เช่น ปลั๊กไฟ โต๊ะที่สะดวกในการตั้งคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตไร้สาย การจัดสรรพื้นที่ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2560) ได้สรุป พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ คือ โดยบรรยากาศทางกายภาพมองการจัดการด้านวัตถุให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด น่าดู มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี อาทิ การจัดโต๊ะเก้าอี้ การจัดแสงให้เหมาะสมกับการมองเห็น การเปิดหน้าต่างให้มีอากาศถ่ายเท การจัดป้ายอำนวยความสะดวก การตกแต่งสถานที่ด้วยต้นไม้หรือดอกไม้ เป็นต้น

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง การจัดการอาณาบริเวณทั่วทั้งสถาบันไม่ว่าจะเป็นระเบียบทางเดินพื้นที่นอกอาคาร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนหรือนอกสถานที่

รุจโรจน์ แก้วอุไร (2562) ได้สรุปความหมายของ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง ออกแบบอย่างยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้ใช้สามารถจัดกิจกรรมได้ตามความต้องการของตนเองและเหมาะสมกับวัยคั่งนั้นการออกแบบเฟอร์นิเจอร์และโต๊ะที่นั่งต้องสามารถเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน ได้ตามรูปแบบของกิจกรรม การจัดบรรยากาศในพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ต้องเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน

มธุรส ปราบไพรี (2562) กล่าวว่า การจัดหาอุปกรณ์ที่ยืดหยุ่นต่อการใช้พื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้ใช้ สะดวกแก่การเคลื่อนย้าย การเพิ่มพื้นที่แห่งการเรียนรู้รองรับกับจำนวนผู้ใช้ที่มีมากขึ้น โดยขยายพื้นที่ ที่มีใช้เพียงห้องเรียนรู้หรือพื้นที่ว่าง แต่ควรเป็นพื้นที่เชื่อม โยงหรือพื้นที่ภายนอก

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) กล่าวถึง พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ คือ ความสามารถในการจัดการตามความต้องการของผู้เข้าใช้บริการ ได้ด้วยตนเอง ยิ่งผู้เข้าใช้บริการมีความสามารถในการจัดการด้วยตนเองมากเท่าไร แสดงว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้ นั้น ๆ มีความยืดหยุ่นมากเท่านั้น เช่นสามารถเข้ามาใช้งานเวลาใดก็ได้ สามารถนั่งตรงไหนก็ได้ สามารถจัดพื้นที่เป็นรูปทรงใดก็ได้ สามารถฉายภาพขึ้นจอฉายได้ด้วยตนเองเมื่อต้องการ สามารถปรับความสว่างของไฟได้ มีความสะดวกสบายอุปกรณ์ใช้งานง่ายเคลื่อนย้ายง่ายเก้าอี้ที่นั่งสบาย

นวรรตน์ โพธิ์เขียว (2563) ได้สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ ว่า มีเฟอร์นิเจอร์หลากหลายรูปแบบ รองรับสรีระ เพื่อไม่ทำให้ปวดเมื่อยในการใช้งานเป็นเวลานาน มีความยืดหยุ่นในการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน ที่นั่ง และรูปแบบการเรียนรู้ มีปลั๊กไฟและอุปกรณ์ต่อพ่วง กระดานนำเสนองาน บริการถ่ายเอกสาร พิมพ์เอกสาร สแกนเอกสารด้วยตนเอง และจุดจำหน่ายหรือบริการเครื่องเขียน อาหาร เครื่องดื่ม

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษา มีอาคารเรียน อาคารประกอบการ เพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ภูมิทัศน์รอบอาคารร่มรื่นสวยงาม โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีห้องสมุดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้งโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านสังคม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Sandris Zeivots (2018) สรุปได้ว่า ความคาดหวังของนักเรียนเป็นพื้นที่ ที่ปราศจากสิ่งรบกวนสมาธิ มีความต้องการความเงียบเพื่อใช้สำหรับการอ่านหนังสือ หรือจัดพื้นที่เพื่อเป็นการพบปะพูดคุย ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอภิปรายหรือการถกประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพื้นที่ต้องมีความเป็นกันเอง นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตามที่นักเรียนมีความต้องการใช้พื้นที่

Gundersen (2019) ให้ความหมายของ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง พื้นที่ทำงานสมัยใหม่ ซึ่งถูกแบ่งออกเป็นห้องเล็ก ๆ ของพื้นที่เพื่อทำงานส่วนบุคคล ซึ่งพื้นที่ห้องโถงกว้าง แบ่งย่อยออกเป็นห้องเล็ก ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ สามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ โดยที่พื้นที่นั้น ๆ เป็นการใช้พื้นที่เพื่อกิจกรรมส่วนตัว

Hughes and Morrison (2020) กล่าวว่า ออกแบบเป็นห้องโถง สามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่โถงเป็นพื้นที่จัดทำกิจกรรม หรือจัดการเรียนการสอน ตามกิจกรรมนั้น ๆ ไม่จัดสร้างพื้นที่เพื่อการจัดทำกิจกรรมใดเพียงกิจกรรมเดียว การใช้พื้นที่ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้พื้นที่

Xianfeng (2021) สรุป พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง พื้นที่สำหรับการพบปะพูดคุยถึงทางการ หรือการใช้พื้นที่เพื่อการประชุมนักเรียนและรับรองการเข้ากิจกรรมทางสังคม พื้นที่จัดแสดงผลงานและรางวัล การออกแบบพื้นที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตามขอบเขตของผู้ใช้พื้นที่ มีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามความถนัดและความชอบของนักเรียน เช่น พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ชอบเล่นดนตรี พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ชอบงานศิลปะ

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2558) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง พื้นที่ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัวตามธรรมชาติของช่วงวัยเยาวชน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นพื้นที่ที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย

จิโรจน์ สุรพันธุ์ (2558) สรุปความหมายของ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศที่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความอยากเรียนรู้บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความมีอิสระเสรีและกล้าแสดงออก บรรยากาศที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับความเห็นของผู้เรียนด้วยกัน บรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกันและบรรยากาศแห่งการสร้างควมมีวินัยเคารพสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

สุรไกร นันทบุรมย์ (2560) ให้ความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง การเรียนรู้ของนักเรียน ตามความถนัด และความสนใจของนักเรียนให้นักเรียนออกแบบพื้นที่ ที่ใช้ทำ

กิจกรรมเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การอภิปราย แสดงความคิดเห็น ร่วมมือการออกแบบ หรือแก้ไขปัญหาที่ได้รับ การทำแบบฝึกหัด การอ่าน การเขียน การพูด ซึ่งพื้นที่จะแตกต่างกันออกไป

กฤติน พันธ์เสนา (2560) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง บริเวณที่สามารถศึกษาค้นคว้า และอภิปราย ร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง หรือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน อาจจะเป็นในสถานศึกษา ร้านอาหาร ร้านกาแฟ มุมหนึ่งในสวนสาธารณะ ร้านหนังสือ หรืออื่นๆ ซึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงและทักษะชีวิตที่สำคัญจำเป็น

ชูศักดิ์ เอื่องโชคชัย (2560) ได้กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง พื้นที่ที่มีกลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในประเด็นการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่มรักการทำอาหารรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนสูตรในการปรับปรุงเมนูอาหาร กลุ่มรักธรรมชาติรวมตัวกันเพื่อทำโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการรวมกลุ่มกันบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในลักษณะของเพจก็จัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งการรวมตัวกันบนพื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ในลักษณะดังกล่าวนี้สามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคล ชุมชน และสังคมได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังเป็นพื้นที่ของการหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารสาระประโยชน์ใหม่ ๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลา

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ได้สรุป พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง การจัดพื้นที่สำหรับทำงานกลุ่มและเอื้อสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

สุรพล บุญลือ (2562) กล่าวว่า พื้นที่ทางสังคม เป็นสิ่งที่อยู่ร่วมกันได้

รุจโรจน์ แก้วอุไร (2562) สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม เป็นพื้นที่ที่ถูกออกแบบให้มีทั้งระบบเปิดและระบบปิดเพื่อเป็นพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมรวมทั้งการพบปะกันอย่างอิสระแบบไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นพื้นที่สำหรับการพบปะ พูดคุย แบบกลุ่มขนาดเล็ก และกลุ่มใหญ่ เพื่อเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้คนได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม คือ การทำรายงานกลุ่มที่ส่งเสียงดังได้สามารถรองรับการจัดอบรม การจัดบรรยาย การสาธิต มีพื้นที่รองรับการพักผ่อนเพื่อค้นหาแรงบันดาลใจเมื่อต้องการพักสมอง มีพื้นที่ผลิตผลงาน เช่น บันทึกลีขียง บันทึกรูปภาพ มีพื้นที่แสดงผลงานของตนเอง มีพื้นที่แลกเปลี่ยนความเห็นผลงานของกันและกันสิ่งเหล่านี้คือความสามารถในการรองรับการใช้งานที่หลากหลาย

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม หมายถึง การที่สถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เน้นการรวมกลุ่ม การสร้างปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับตัวเข้าสู่

การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเป็นกันเองและมีอิสระตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อแสวงหาบทเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน

3. พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Sandris Zeivots (2018) สรุปได้ว่า พื้นที่เสมือน (ระบบคอมพิวเตอร์) และอุปกรณ์นักเรียนมีความต้องการพื้นที่เสมือนและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร เครื่องพิมพ์เอกสารและเครื่องสแกนเอกสาร ตลอดจนห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากพื้นที่เสมือนนั้นเสมือนนั้นนักเรียนสามารถรับประทานอาหารเช้า กาแฟ และสามารถเข้าใช้งานได้ทุกที่มีความสะดวกในการเคลื่อนย้าย และมีเจ้าหน้าที่คอยให้ความอำนวยความสะดวกในการใช้พื้นที่ และจัดหาสิ่งทีนักเรียนต้องการหากมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งาน

Gundersen (2019) กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน หมายถึง พื้นที่ ที่มีคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องสแกนเอกสาร คอยให้บริการตลอดจนถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ครอบคลุมพื้นที่ สามารถเข้าใช้งานได้สะดวก และมีเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น เช่น เฟอร์นิเจอร์ เก้าอี้นุ่ม ๆ โต๊ะที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

Xianfeng (2021) ให้ความหมายพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน คือ ความต้องการจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ความพร้อมของแหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า และความครอบคลุมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย มีโต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ไว้คอยให้บริการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย (2558) กล่าวว่า ความสะดวกเรื่องการใช้เทคโนโลยี การค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้เยาวชนเกิดการเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

บุษกร รมยานนท์ (2558) สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน หมายถึง ความพร้อมเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การประชุมทางวิดีโอทัศน์ เครื่องฉายโปรเจกเตอร์ กระดานที่มีระบบประมวลผล ต้องการลักษณะพื้นที่แตกต่างจากการเรียนรู้แบบเดิม

ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย (2560) กล่าวถึง พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน คือ พื้นที่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็น พื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ได้ดีที่สุดเพราะเป็นช่องทางที่เปิดกว้างให้เข้าถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) สรุปความหมาย พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน ว่า คอมพิวเตอร์และสื่อวัสดุอุปกรณ์และติดตั้งเครือข่ายสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงที่นักเรียนสามารถ เชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลในเครือข่ายสารสนเทศและฐานข้อมูลในห้องสมุด และเปิดโอกาสให้ทั้ง ผู้สอนและผู้เรียนสามารถเข้าถึงเครื่องมือสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย

สุรพล บุญลือ (2562) กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน เป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้แต่รับรู้ ได้

มธุรส ปราบไพรี (2562) สรุปความหมายของ พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน หมายถึง การจัดการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบสนองต่อความเป็นศตวรรษที่ 21 คือ เทคโนโลยี สารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงาน การสืบค้น และการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการกลุ่ม และสามารถใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยให้บริการกับผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) กล่าวว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน หมายถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วทันใจ ช่วยตอบสนองและดึงดูดผู้ใช้งานให้เข้ามาใช้บริการได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างเทคโนโลยีไร้สาย ขยับเคลื่อนย้ายได้อิสระ ฉายภาพได้โดยไม่ต้องต่อสาย หรือตาม เจ้าหน้าที่ เลือกที่นั่งที่ฉายภาพ หรือจัดสถานที่ประชุมทำงานได้ด้วยตนเอง

โดยสรุปว่า พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือน หมายถึง การที่สถานศึกษา จัดห้องเรียน ออนไลน์และบรรยากาศการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูล ที่ ต้องการเรียนรู้และสืบค้นทั้งในรูปแบบของเครือข่ายและฐานข้อมูลกลาง โดยให้ความสำคัญกับการ เข้าถึงเทคโนโลยีบนเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพได้ทุกที่ทุกเวลา

3. บริบทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3.1 ข้อมูลทั่วไป

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ส่งเสริมให้ สถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ชื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดมอม กตัญญูกตเวที โอบอ้อมอารี มีวินัย

รักษาศิลธรรม มีความรู้ ความพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ตลอดจนนักเรียนในกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ได้รับบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา เป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงาน Green Clean Safety และมีการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. หน่วยงานภายในที่มีบทบาทในการจัดการศึกษา อาทิ ศูนย์บริหารจัดการศึกษา สถานศึกษา มีความทันสมัยต่อการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

4. สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนานักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ได้แก่ นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลรกันดารให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

6. สถานศึกษามุ่งเน้นการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. ผู้บริหาร/ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ

3.1.1 ข้อมูลด้านการศึกษา

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีศูนย์บริหารการจัดการศึกษาจำนวน 18 ศูนย์ เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษา ให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการในการจัดการศึกษาระดับตำบล

ศูนย์บริการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ 18 ศูนย์บริหารการจัดการศึกษา ดังนี้ อำเภอแม่สะเรียง จำนวน 5 ศูนย์บริหารการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาป่าแป๋ , ศูนย์

บริหารการจัดการศึกษาแม่วม-แม่คง , ศูนย์ บริหารการจัดการศึกษา แม่เหาะ , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาเสาหิน และ ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สะเรียง อำเภอแม่ลาน้อย จำนวน 7 ศูนย์ บริหารการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่โถ , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่นาจาง , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาห้วยห้อม , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาท่าผาป้อม, ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาขุนแม่ลาน้อย , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่ลาน้อย และศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่ลาหลวง และอำเภอสบเมย จำนวน 6 ศูนย์บริหารการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาป่าโปง , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สวด , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาสบเมย , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษากองก่อย , ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่คะตวน และศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2562)

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีสถานศึกษาหลัก 169 แห่ง และสถานศึกษาสาขา 7 แห่ง มีสถานศึกษาเปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ระดับก่อนประถมศึกษาถึงประถมศึกษา จำนวน 137 แห่ง ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 33 แห่ง ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 แห่ง ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 แห่ง มีนักเรียนระดับอนุบาล 1 จำนวน 473 คน อนุบาล 2 จำนวน 1,391 คน อนุบาล 3 จำนวน 1,472 คน ประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1,741 คน ประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1,785 คน ประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,620 คน ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1,672 คน ประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1,617 คน ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,665 คน มัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1,094 คน มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1,078 คน มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,060 คน มัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 126 คน มัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 128 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 98 คน รวมจำนวน 17,020 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,106 คน พนักงานราชการครู จำนวน 117 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 23 คน และลูกจ้างชั่วคราว (ครู) จำนวน 1,111 คน (รายงานผลการดำเนินงานประจำปี, 2562)

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปี การศึกษา 2560 - 2562 คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 31.31 ปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 34.12 และปีการศึกษา 2562 ร้อยละ 30.91 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ โดยผลการ พื ฒ น า ก ร 3 ปีการศึกษาเท่ากับ -3.21 และการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2560 - 2562 คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 28.96 ปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 32.00 และปีการศึกษา 2562 ร้อยละ 31.14 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. และระดับประเทศ โดยผลการพัฒนาการ 3 ปีการศึกษาเท่ากับ -0.86 (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2563)

3.1.2 ข้อมูลด้านแหล่งเรียนรู้

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่เป็นห้องสมุด สำหรับนักเรียน จำนวน 176 ห้อง แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสวนพฤกษศาสตร์สถานศึกษา มีจำนวน 176 แห่ง มีห้องสมุดประชาชน จำนวน 3 แห่ง และแหล่งการเรียนรู้อื่น 13 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอแม่ลาน้อย 5 แห่ง 1) ศูนย์ดิจิทัลชุมชน 2) พิพิธภัณฑ์แม่ลาน้อย 3) ศูนย์เรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลท่าผาป้อม 4) ห้องสมุดประชาชน 5) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ด้านพืชอื่นหรือเกษตรผสมผสาน อำเภอแม่สะเรียง 5 แห่ง 1) พิพิธภัณฑ์แม่สะเรียง 2) ห้องสมุดประชาชน เฉลิมราชกุมารี 3) ศูนย์ดิจิทัลชุมชน บ้านป่าแป๋ 4) อุทยานแห่งชาติสาละวิน 5) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ด้านพืชอื่นหรือเกษตรผสมผสาน และอำเภอสบเมย 3 แห่ง 1) ห้องสมุดประชาชนสบเมย 2) อุทยานแห่งชาติแม่เงา 3) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ด้านพืชอื่นหรือเกษตรผสมผสาน นอกเหนือไปจากนั้น ด้วยสภาพบริบทที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ที่ยังมีสวนป่าที่อุดมสมบูรณ์ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ธรรมชาติที่ดี

3.1.3 สถานการณ์และแนวโน้มการจัดการศึกษาในจังหวัด

ด้านคุณภาพผู้เรียน ประเด็นปัญหา 1) สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ 2) ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ เด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ ยังไม่ได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สาเหตุของปัญหา 1) การขาดแคลนครู 2) เทคนิควิธีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนไม่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักการคิดวิเคราะห์ 3) ขาดสื่ออุปกรณ์ และรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเฉพาะ

ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นปัญหา 1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาขาดแคลนครูสอนสาขาวิชาหลักโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ 2) การศึกษาพิเศษ ขาดนักวิชาชีพที่จะจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ และครูส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ สาเหตุของปัญหา มาตรการควบคุมอัตรากำลังภาครัฐทำให้กระทรวงศึกษาธิการถูกตัดอัตราครูจากการเกษียณอายุราชการและเกษียณก่อนกำหนด

ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประเด็นปัญหา 1) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย 2) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาทักษะในการค้นคว้า เป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้แก่ตนเองยังทำได้น้อย 3) สาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ 4) ขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการศึกษาที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เช่น Uninet, MOE Net เป็นต้น 5) ขาดการใช้สื่อสารมวลชน สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่อหนังสือ ตำราเรียน และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งห้องสมุดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพ 6) ขาดหน่วยงานกลางเพื่อดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาเหตุของปัญหา 1) ขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และช่วยในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2) ขาดการพัฒนาครู และบุคลากรให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ปัญหาขาดแคลนครู 3) ขาด content และ courseware สำหรับการทำบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4) มีความแตกต่างในการเข้าถึงบริการ Internet ระหว่างพื้นที่ในเมือง นอกเมืองขนาดและประเภทโรงเรียน 5) ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากภาครัฐในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมทั้งขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมระดมทรัพยากร 6) หน่วยงานที่ดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำเกิดความซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อประหยัดทรัพยากรร่วมกัน (แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2560)

3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีการบริหารและดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีรายละเอียดของโครงการต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 ชื่อโครงการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน รับผิดชอบโครงการโดยนายชัชวาลย์ แดงกล่อม และกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2563 - กันยายน 2564

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง 2) เพื่อพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการนิเทศโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน 3) เพื่อส่งเสริมให้ศูนย์บริหารการจัด

การศึกษาและสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 176สถานศึกษา

ผลที่เกิดขึ้น 1) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางขั้น พื้นฐาน 2551 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพในการบริหารจัดการการศึกษาของ สถานศึกษา 3) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายตามบริบทของพื้นที่ และการ พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สถานศึกษาบริหารจัดการ การศึกษาทั้งระบบมีความเป็นเอกภาพและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 4) ศูนย์บริหารจัดการ การศึกษา 18 ศูนย์ มีกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เป็นแหล่งประสานงานทางด้าน วิชาการ และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 6 เครือข่ายสถานศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงมีข้อมูลผล การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและระบบประกันคุณภาพภายในจากการประเมิน ที่เป็นมาตรฐานกลาง มีความเชื่อถือได้

3.2.2 ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีการเรียนการ สอนทางไกล

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดให้ได้มาตรฐาน 2) เพื่อนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของ โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด 3) เพื่อสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือให้แก่สถานศึกษาในสังกัด ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษาโดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย กระบวนการ PLC มีการประกวด Best Practice ให้กับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมประสบผลสำเร็จดีเยี่ยม 4) เพื่อระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจาก ทุกภาคส่วนมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา 5) เพื่อวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดย ใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด และ 6) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

ผลที่เกิดขึ้น 1) โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 130 โรงจัดการเรียนการสอนโดย ใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้ตามมาตรฐาน 2) มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนโดยใช้การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม 3) มีเครือข่ายความร่วมมือ

จากทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมให้ได้มาตรฐาน

3.2.3 ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาในสังกัด 2) เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ สามารถจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่เกิดขึ้น 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และหน่วยงานทุกระดับส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึง 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และหน่วยงานทุกระดับได้รับพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ สามารถจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.4 โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในสังกัด ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ผลที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในสังกัด มีความรู้ ความเข้าใจและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบริหารจัดการองค์กร

3.2.5 โครงการอบรมพัฒนา “ความก้าวหน้าของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วย ว.21”

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาข้าราชการครู จำนวน 170 คน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์สำนักงาน ก.ค.ศ. (ว.21) 2) เพื่อให้ข้าราชการครู สามารถเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่

ผลที่เกิดขึ้น 1) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครู ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะแนวใหม่ ตามหลักเกณฑ์สำนักงาน ก.ค.ศ. (ว.21) 2) ร้อยละ 80 ของข้าราชการครู มีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่

3.2.6 โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารการจัดการศึกษา และคุณภาพการศึกษา 2) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพ 4) เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานด้านการศึกษาของผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แพร่หลาย สามารถต่อยอดหรือนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาอื่น

ผลการดำเนินงาน 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีฐานข้อมูลบุคคลที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เป็นแบบอย่างและมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

3.2.7 โครงการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพทางด้านศิลปวัฒนธรรมและหัตถกรรมการทำงานพื้นฐานอาชีพ และกิจกรรมลูกเสือในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (ภาคเหนือ) 2) เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน และแสดงออกซึ่งความสามารถที่เป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพทางด้านศิลปวัฒนธรรมและหัตถกรรม การงานพื้นฐานอาชีพ และกิจกรรมลูกเสือในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (ภาคเหนือ) และ 3) เพื่อให้ครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างกัน และนำเสนอผลงานที่ดีเด่นที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ให้ปรากฏแก่สาธารณชน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ(ภาคเหนือ)

ผลที่เกิดขึ้น 1) นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพทางศิลปวัฒนธรรม และหัตถกรรม การงานพื้นฐานอาชีพ และทักษะชีวิตของตนเองเพิ่มมากขึ้น 2) นักเรียนได้ แสดงความสามารถทางวิชาการและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน และ 3) ครูผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานภายในโรงเรียนของตนเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

นภัสมน นันทมัจฉา (2558) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาประกอบด้วย 10 สมรรถนะ เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดตามลำดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทีมงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี และด้านการบริการที่ดี 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นโครงสร้าง ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการการศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียน ส่วนที่ 3 เส้นทางการส่งผลของตัวแปรสังเกตได้ ได้รูปแบบสมมุติฐานที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปฏิญญาอาเซียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อัจฉรา สระวาตี (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 9 ด้าน 67 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ มี 7 ตัวบ่งชี้ (2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 8 ตัวบ่งชี้ (3) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ มี 8 ตัวบ่งชี้ (4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ (5) เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ มี 6 ตัวบ่งชี้ (6) การเสริมพลังอำนาจและทีมงาน มี 8 ตัวบ่งชี้ (7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มี 7 ตัวบ่งชี้ (8) การปรับตัวและยืดหยุ่น มี 6 ตัวบ่งชี้ (9) การบริหารและการจัดการศึกษา มี 9 ตัวบ่งชี้ และ 2) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา 9 สมรรถนะ 67 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ณัฐพัชร์ พูลสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาศาสน์การพลศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

คุณภาพการศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรได้จำนวน 10 องค์ประกอบ คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสอนงานและมอบหมายงาน สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยรวมได้ ร้อยละ 90.4 ($R^2 = .904$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุทธาสินี กุเจริญทรัพย์ (2560) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สมรรถนะหลัก คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน โครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน และ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน โครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

กษิษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1 ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2 ด้านความรู้ 3 ด้านบุคลิกภาพ 4 ด้านการพัฒนาทีมงาน 5 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ 6 ด้านการบริหารบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เล็ก ขมิ้นเขียว (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 องค์ประกอบหลัก และ 23 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) สมรรถนะหลักด้านการบริหารจัดการยุคใหม่ (2) สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (3) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองและบุคลากร (4) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร (5) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาการคิด และ (6) สมรรถนะหลักด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 2) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การนิเทศภายใน และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และเมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โมเดลสมการ โครงสร้างองค์ประกอบหลักสมรรถนะผู้บริหารศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิจิต แสงสว่าง (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทีมงาน การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ระดับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทยด้านพัฒนาระบบบริการจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ การทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรทั้ง 4 ร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70

อาราพัต หัดหนี (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 2) ครู ที่มี

ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ไม่ต่างกัน

นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้านคือด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกันด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในระดับสูง

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 2) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสามตัวส่งผลต่อร่วมกันพยากรณ์การบริหารงาน

วิชาการได้ร้อยละ 57.90 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 58.30 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.26

4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับพื้นที่แห่งการเรียนรู้

คำ วงศ์เทพ (2554) ได้ศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่ลาน้อย ด้านการวางแผนจัดการแหล่งเรียนรู้มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดตามและตรวจสอบการใช้แหล่งเรียนรู้มีการปฏิบัติในภาพรวมปานกลางและด้านการปรับปรุงและแก้ไขพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการปฏิบัติในภาพรวมปานกลาง (2) ผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ดำเนินการได้เป็นผลดี ทั้ง 3 สถานศึกษาผลปรากฏว่า ในด้านของการวางแผนแหล่งการใช้เรียนรู้ สถานศึกษามีแนวนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยจัดทำเป็นแผนงาน / โครงการของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณและผ่านความเห็นชอบและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษาทุกฝ่ายจะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ สถานศึกษากำหนดให้ครูและนักเรียนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเต็มที่ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยกำหนดแหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน และมีการบันทึกผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาได้สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น วิทยากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ สำหรับด้านการติดตามและตรวจสอบสถานศึกษาได้จัดทำแผนการนิเทศ แต่การดำเนินการในการนิเทศติดตามนั้น สถานศึกษายังไม่ได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและด้านการปรับปรุงและแก้ไขพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาได้ประชุมครู วิเคราะห์ผลการใช้แหล่งเรียนรู้และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในปีการศึกษาต่อไป โดยจัดทำเป็นแผนงาน โครงการประจำปีทุกปีการศึกษา

ประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) ได้ศึกษา อนาคตภาพของพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจุบันครูใช้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและห้องสมุดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้หลัก และพบว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ที่แท้จริงของครูกศน. และครูกศน. ต้องการให้พัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองสำหรับครูกศน. โดยเฉพาะขึ้น 2) ผลการวิจัยระบุว่าควรพัฒนาพื้นที่เดิมหรือแหล่งการเรียนรู้เดิมที่สำนักงานกศน. มี เช่น กศน.ตำบล ให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ

ครู กศน. และให้ใช้คลังสารสนเทศดิจิทัลที่สำนักงาน กศน. มีอยู่เดิมเช่น DMIS (Directive Management Information System) และเว็บไซต์ที่ครู กศน. จัดทำขึ้นกันเอง มาพัฒนาต่อยอดและส่งเสริมให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู กศน. โดยอนาคตภาพของพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู กศน. ประกอบไปด้วย (2.1) ลักษณะของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 คือวัตถุประสงค์พื้นที่แห่งการเรียนรู้ (ความดึงดูดความรู้ที่ปลอดภัยและสบายใจ ความยืดหยุ่นและความสะดวกสบาย และความสามารถในการรองรับการใช้งานที่หลากหลาย) การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ร่วมกันกิจกรรมการเรียนรู้ในพื้นที่แห่งการเรียนรู้ความเป็นไปได้ (2.2) ขั้นตอนการพัฒนาพื้นที่เดิมแหล่งการเรียนรู้เดิมให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน กำหนดทีมงาน พิจารณาพื้นที่เดิมจัดสรรทรัพยากร ปรับปรุงพื้นที่วางแผนกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ (2.3) กลไกสนับสนุนเพื่อให้พื้นที่แห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจริง 11 กลไก คือการออกแบบที่มีประสิทธิภาพ นโยบายที่เกี่ยวข้องงบประมาณ บทบาทผู้บริหาร ความร่วมมือกับเครือข่าย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นเป็นวงกว้างพัฒนาจากพื้นที่เดิมคัดเลือกทีมงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ถอดบทเรียนแห่งความสำเร็จ มีเอกลักษณ์และความทันสมัยที่เหมาะสม และ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือควรปลูกฝังจิตสำนึกในการรักที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในครู กศน. และบุคลากรทุกระดับของสำนักงาน กศน. ประกอบกันเพื่อให้สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างแท้จริง

มธุรส ปรายไพรี (2562) ได้ศึกษาการจัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการปรับตัวของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการจัดการพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้อง การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และ 3) แนวทางการจัดการพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ สังเกต และสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ให้บริการจำนวน 472 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสถิติพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า มีกระบวนการจัดการ 9 ขั้นตอนได้แก่ กรวางแผนงาน การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การออกแบบ การนำเสนอแผนการดำเนินงาน การบริการ การติดตาม/ประเมินผล และการรายงานผล โดยพบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ คือนักศึกษา (ร้อยละ 91.52) วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่คือการใช้พื้นที่เพื่อทำรายงาน หรือการบ้าน (ร้อยละ 69.70) ก่อให้เกิดทักษะตามศตวรรษที่ 21 คือ การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 43.80) ความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) แนวทางการจัดการคือ การเพิ่มพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง

การจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ขัดหยุ่นต่อการใช้พื้นที่ การมีระบบการรักษาความปลอดภัย การใช้ระบบการจองออนไลน์ การพัฒนาบุคลากรให้มีการบริการเชิงรุก และการบูรณาการแนวคิดห้องสมุดสีเขียว

รุ่งโรจน์ แก้วอุไร (2562) ได้ศึกษาพื้นที่แห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนยุคดิจิทัลในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนแต่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและแหล่งความรู้ในรูปแบบดิจิทัลกระบวนการหาความรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนไปจากการถ่ายโอนความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนปรับเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเป็นการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสและช่องทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสารสนเทศและประสบการณ์จากกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับกระบวนการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโลกดิจิทัลห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งสารสนเทศเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพื้นที่และการให้บริการ โดยจัดเป็นพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ใน 4 ลักษณะ คือ 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ 2) พื้นที่สร้างแรงบันดาลใจ 3) พื้นที่พบปะ และ 4) พื้นที่แสดงออก ห้องสมุดได้จัดให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ไว้ให้บริการ โดยแบ่งเป็นพื้นที่ทำกิจกรรม พื้นที่ส่วนตัวพื้นที่สำหรับการศึกษส่วนบุคคล พื้นที่ทำงานกลุ่มซึ่งมีการออกแบบสถานที่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของพื้นที่แห่งการเรียนรู้เหล่านั้นในด้านกายภาพ การออกแบบตกแต่งภายใน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับผู้ใช้บริการยุคดิจิทัลโดยมีตัวอย่างเพื่อเป็นแนวทางของการจัดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในห้องสมุดสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งอนาคตของการจัดบริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในยุคดิจิทัล

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Barrett (2017) ได้ศึกษาการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพของห้องเรียนที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนอายุตั้งแต่ 5 ถึง 11 ปี ของสถานศึกษาประถมในสหราชอาณาจักร โดยการประเมินนั้นจะวิเคราะห์สำหรับ 3 หัวข้อหลักคือ การอ่าน การเขียน และการคิด การออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกแบ่งออกเป็น 10 ลักษณะ คือ 1) พื้นที่ที่ถูกออกแบบเกี่ยวกับระบบแสงสว่าง 2) พื้นที่ที่ถูกออกแบบเกี่ยวกับระบบเสียง 3) พื้นที่ที่ออกแบบการควบคุมอุณหภูมิ 4) พื้นที่ที่ควบคุมคุณภาพของอากาศ 5) พื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมเชื่อมโยงกับธรรมชาติ 6) พื้นที่ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับวัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ 7) พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่น 8) พื้นที่ที่ถูกแบ่งจากห้องใหญ่ออกเป็นห้องย่อย ๆ 9) พื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวต้องการใช้งานที่ปราศจากความวุ่นวาย และ 10) พื้นที่ที่ออกแบบสีผนังสวยงาม พบว่า รูปแบบของห้องเรียนที่

ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 4 แบบ คือ 1) พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง พื้นที่ไม่มีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเกินไป สามารถทำกิจกรรมได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ ได้ตามความต้องการ สามารถนั่งในลักษณะนั่งเดี่ยว หรือกลุ่มได้แล้วแต่กิจกรรมการเรียนรู้ 2) พื้นที่ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับวัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ หมายถึง พื้นที่ที่ถูกจัดให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความต้องการแต่ละช่วงอายุ แบ่งเขตรับผิดชอบพื้นที่ให้กับนักเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับพื้นที่และรู้สึกรักและหวงแหนในพื้นที่นั้น ๆ 3) พื้นที่ที่ถูกแบ่งจากห้องใหญ่ออกเป็นห้องย่อย ๆ หมายถึง พื้นที่ที่เปิดโล่งกว้างและสามารถแบ่งย่อยเป็นห้อง หรือมุมเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยที่นักเรียนเป็นผู้ออกแบบและเลือกที่จะใช้พื้นที่ห้องย่อยหรือมุมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ 4) พื้นที่ที่มีความเป็นส่วนตัวต้องการใช้งานที่ปราศจากความวุ่นวาย หมายถึง พื้นที่เงียบสงบสามารถทำกิจกรรมส่วนตัวตามความต้องการของนักเรียนได้ สามารถทำกิจกรรมที่ต้องใช้สมาธิได้ เช่น การอ่านหนังสือ การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ สามารถใช้พื้นที่เพื่อพัฒนาตนเองตามความใฝ่ฝันและความถนัดของตนเอง

Sandris Zeivots (2018) ได้ศึกษาความต้องการและความคาดหวังของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ในมุมมองของนักเรียน วรรณกรรมนี้เป็นการศึกษาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นไปที่นักเรียนระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นสิ่งที่นักเรียนคาดหวังและต้องการ ผลการวิจัยพบว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่นักเรียนมีความต้องการแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) พื้นที่ทางกายภาพ เป็นพื้นที่ที่นักเรียนสามารถออกแบบการใช้พื้นที่ได้เองตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ใช้พื้นที่เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หรือใช้พื้นที่เพื่อแสดงความสามารถของตนเอง พื้นที่ทางกายภาพยังรวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ แหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนให้สามารถใช้พื้นที่และแสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้พื้นที่เพื่อพักผ่อน และจัดกิจกรรมเพื่อการเข้าสังคม พบปะพูดคุย ในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการก็ได้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของพื้นที่ให้ใช้งานได้ตามรูปแบบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่สำคัญนักเรียนต้องการสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และแสงสว่างที่เพียงพอ 2) พื้นที่เสมือน (ระบบคอมพิวเตอร์) และอุปกรณ์ นักเรียนมีความต้องการพื้นที่เสมือนและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร เครื่องพิมพ์เอกสารและเครื่องสแกนเอกสาร ตลอดจนห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากพื้นที่เสมือนนั้นเสมือนนั้นนักเรียนสามารถรับประทานอาหาร ชา กาแฟ และสามารถเข้าใช้งานได้ทุกที่มีความสะดวกในการเคลื่อนย้าย และมีเจ้าหน้าที่คอยให้ความอำนวยความสะดวกในการใช้พื้นที่ และจัดหาสิ่งทีนักเรียนต้องการหากมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งาน 3) พื้นที่ทางสังคม เป็นความ

คาดหวังของนักเรียนเป็นพื้นที่ ที่ปราศจากสิ่งรบกวนสมาธิ มีความต้องการความเงียบเพื่อใช้สำหรับการอ่านหนังสือ หรือจัดพื้นที่เพื่อเป็นการพบปะพูดคุย ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอภิปรายหรือการถกประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพื้นที่ต้องมีความเป็นกันเอง นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ตามที่นักเรียนมีความต้องการใช้พื้นที่

Gundersen (2019) ได้ศึกษาการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันระหว่างการศึกษา การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงวิพากษ์ โดยคุณสมบัตินี้ของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ คือ 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ออกแบบใหม่ให้มีความยืดหยุ่น หมายถึง พื้นที่ห้องเรียนแบบดั้งเดิมที่ได้รับการตกแต่งใหม่ให้น่าดึงดูด สามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ ได้อย่างสะดวก อีกทั้งฝ้าผนังห้องที่ออกแบบมาให้เป็นกระดานสามารถเขียนและลบได้ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อใช้ทำกิจกรรมได้ตามความต้องการ 2) เปิดกว้างในการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่เปิดโล่งกว้างใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน ไม่ใช่พื้นที่ตายตัวแต่เป็นพื้นที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอนได้ 3) พื้นที่ทำงานสมัยใหม่ ซึ่งถูกแบ่งออกเป็นห้องเล็ก ๆ ของพื้นที่เพื่อทำงานส่วนบุคคล หมายถึง พื้นที่ห้องโล่งกว้าง แบ่งย่อยออกเป็นห้องเล็ก ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ สามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ โดยที่พื้นที่นั้น ๆ เป็นการใช้พื้นที่เพื่อกิจกรรมส่วนตัว 4) พื้นที่ที่มีความเป็นอิสระ หมายถึง นักเรียนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าเลือกรูปแบบการนั่งเรียน หรือจัดห้องเรียนอย่างไร โดยที่ครูไม่บังคับให้นักเรียนนั่งให้นักเรียนออกแบบการเรียนรู้ โดยที่ครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้คอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นดำเนินการไปได้ 5) มีระบบเทคโนโลยีและเฟอร์นิเจอร์จอร์ที่สะดวกสบาย หมายถึง พื้นที่ ที่มีคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องแสกนเอกสาร คอยให้บริการตลอดจนถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ครอบคลุมพื้นที่ สามารถใช้งานได้สะดวก และมีเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น เช่น เฟอร์นิเจอร์ เก้าอี้นุ่ม ๆ โต๊ะที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

Hughes and Morrison (2020) ได้ศึกษา นวัตกรรมการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ พบว่า การสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีสื่อการเรียนรู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ที่มีสื่อการเรียน การสอน แผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสิ่งอื่นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ที่คอยอำนวยความสะดวกให้นักเรียนใช้งาน สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนได้ง่าย ใช้งานสื่อการเรียนรู้ได้สะดวกตามความต้องการของผู้เรียน 2) พื้นที่ที่มีความยืดหยุ่น หมายถึง การออกแบบพื้นที่ที่ให้นักเรียนสามารถเลือกใช้พื้นที่ได้ตามความต้องการของนักเรียน

สามารถเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน วัสดุอุปกรณ์ โต๊ะ เก้าอี้ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายในพื้นที่ ตามความสะดวกและความต้องการของนักเรียน 3) รองรับการดำเนินงาน ได้อย่างหลากหลาย หมายถึงพื้นที่ ที่ออกแบบเป็นห้องโถง สามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่โถงเป็นพื้นที่จัดทำกิจกรรม หรือจัดการเรียนการสอน ตามกิจกรรมนั้น ๆ ไม่จัดสร้างพื้นที่เพื่อการจัดทำกิจกรรมใดเพียงกิจกรรมเดียว การใช้พื้นที่ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้พื้นที่ 4) พื้นที่ส่วนตัว หมายถึง พื้นที่เงียบสงบ มีความเป็นส่วนตัวสูง นักเรียนผู้ใช้พื้นที่สามารถใช้พื้นที่เพื่อกิจกรรมส่วนตัว เช่น การอ่านหนังสือ โดยพื้นที่จะต้องอาศัยความเงียบเพื่อผู้ใช้พื้นที่จะได้มีสมาธิในการอ่านหนังสือ รวมไปถึงการใช้พื้นที่เพื่อฝึกฝนความสามารถส่วนบุคคล เช่น ห้องสำหรับเต้นบัลเลต์ 5) พื้นที่เสรีภาพในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พื้นที่มีไว้สำหรับการจัดแสดงนิทรรศการ แสดงผลงานยอดเยี่ยม จัดแสดงรางวัล จัดพื้นที่ออกเป็นหมวดหมู่ เช่น กีฬา นักดนตรี วิชาการ เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาใช้พื้นที่สามารถเรียนรู้และศึกษาได้ตรงตามความต้องการของตนเอง ยังรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ใช้พื้นที่ต่าง ๆ ในการฝึกฝนความสามารถของตนเองอีกด้วย

Xianfeng (2021) ได้ศึกษา ความต้องการและความชอบของนักเรียนต่อพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา พบว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งตอบสนองความต้องการ วิชาการของการเรียน การสอนทฤษฎี ได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ยังคงมีการสำรวจ และวิจัยเพิ่มเติมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องคำนึงถึงลักษณะการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการด้วย อย่างไรก็ตามการประเมินลักษณะการออกแบบของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนการวิจัยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาการตรวจสอบความชอบของนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อการใช้งานและกิจกรรมในพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจากงานวิจัยชี้ให้เห็นความต้องการของนักเรียน 6 ประการ คือ 1) ความสะดวกสบาย หมายถึง ความรู้สึกสบายทั้งทางด้านร่างกายและความสบายทางด้านจิตใจ รวมไปถึงความสบายในแง่มุมมองแสงสว่างที่ใช้ในพื้นที่ อุณหภูมิเหมาะสมกับพื้นที่ใช้จัดทำกิจกรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การเรียนรู้ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ใช้พื้นที่แล้วเกิดการผ่อนคลาย จรรโลงใจ 2) ความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างไร้ขีดจำกัด หมายถึง เป็นพื้นที่ที่สามารถให้นักเรียนเลือกปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเองได้ตามความต้องการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เปิดโล่งเพื่อให้นักเรียนสามารถจัด โต๊ะ เก้าอี้ กระดาน หรือสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ได้เองตามความต้องการ 3) พื้นที่สำหรับการใช้งานเฉพาะลักษณะงาน หมายถึง พื้นที่สำหรับการพบปะพูดคุยถึงทางการ หรือการใช้พื้นที่เพื่อการประชุมนักเรียนและรับรองการเข้ากิจกรรมทางสังคม พื้นที่จัดแสดงผลงานและรางวัล การออกแบบพื้นที่ที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตามขอบเขตของผู้ใช้พื้นที่ มีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น

สัดส่วนตามความถนัดและความชอบของนักเรียน เช่น พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ชอบเล่นดนตรี พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ชอบงานศิลปะ 4) พื้นที่ส่วนตัว หมายถึง พื้นที่ที่นักเรียนสามารถใช้งานได้ปราศจากสิ่งรบกวน มีความเป็นส่วนตัวและรวมไปถึงเรื่องความปลอดภัยในการใช้พื้นที่ ปราศจากการสัมผัสกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสงบเงียบ สามารถทำกิจกรรมที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น การซ้อมเต้น การออกแบบวางแผนเพื่อการแข่งขัน พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทีมงาน 5) พื้นที่ที่มีความเป็นอิสระเสรีภาพ หมายถึง พื้นที่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ ปราศจากบรรยากาศห้องเรียน ไม่มีการกำหนดเวลาในการเข้าใช้งาน สามารถรับประทานอาหาร น้ำ ชา กาแฟได้ตลอดการใช้พื้นที่ เป็นสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์ที่ไม่เป็นทางการเป็นกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ สามารถใช้พื้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ 6) พื้นที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ หมายถึง ความต้องการจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ความพร้อมของแหล่งจ่ายกระแสไฟฟ้า และความครอบคลุมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย มีโต๊ะ เก้าอี้ เฟอร์นิเจอร์ วัสดุช่วยให้บริการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การบริการที่ดี 4) การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และ 5) การพัฒนาทีมงาน และการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ 2) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และ 3) พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษา 176 แห่ง รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 1,106 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 286 คน หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้นาขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งจากนั้นเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	131	475	123
กลาง	42	501	130
ใหญ่	3	130	33
รวม	176	1,106	286

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 3) ด้านการบริการที่ดี มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 4) ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 5) ด้านการพัฒนาทีมงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับ 5 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านกายภาพ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 2) พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านสังคม มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
- 3) พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาและตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบของพื้นที่แห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และขอบข่ายเนื้อหา

2.2.2 กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด กำหนดรูปแบบข้อคำถาม ดำเนินการสร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามตามค่านิยมศัพท์ เฉพาะ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือและหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 (ภาคผนวก ก)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนบ้านท่าสองแคว โรงเรียนป่าหมากวิทยา โรงเรียนบ้านแม่แลบ และโรงเรียนอนุบาลแม่ลาน้อย รวมจำนวน 30 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา แล้วนำมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 และ การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าเที่ยงเท่ากับ .80 (ภาคผนวก ค)

2.2.6 เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด (ภาคผนวก ก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยการวางแผนขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 286 ฉบับบรรจุใส่ซองเอกสาร ซองละ 1 ฉบับ พร้อมทั้งซองเอกสารที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัย ส่งผ่าน ไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดระยะเวลา 1 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูลรับส่งเอกสาร หากไม่ได้รับเอกสารกลับ ผู้วิจัยจะส่งเอกสารจำนวน 1 ฉบับ อีกครั้งให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.70 หลังจากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

มีการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

มีการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81- 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61- 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41- 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21- 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ตำแหน่ง และ 6) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=268)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	30.60
หญิง	186	69.40
รวม	268	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	55	20.52
31-40 ปี	96	35.82
41-50 ปี	71	26.49
51-60 ปี	46	17.17
รวม	268	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	108	40.30
ปริญญาโท	160	59.70
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	268	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	51	19.03
6-10 ปี	150	55.97
11-15 ปี	24	8.96
16-20 ปี	26	9.70
21 ปีขึ้นไป	17	6.34
รวม	268	100.00
5. ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	28	10.45
ครู	121	45.15
ครูชำนาญการ	60	22.39

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ครูชำนาญการพิเศษ	59	22.01
รวม	268	100.00
6. ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	105	39.18
กลาง	130	48.51
ใหญ่	33	12.31
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.82 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 55.97 มีตำแหน่งครู จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 และขนาดของสถานศึกษาอยู่ในขนาดกลาง จำนวน 130 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.51

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

จากการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.2-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม

(n=286)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD.	แปลผล
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.71	0.18	มากที่สุด
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.63	0.15	มากที่สุด
3. ด้านการบริการที่ดี	4.80	0.15	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร	4.68	0.22	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.64	0.15	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.69	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69$, $SD. = 0.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ($M = 4.80$, $SD. = 0.15$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.71$, $SD. = 0.18$) ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ($M = 4.68$, $SD. = 0.22$) ด้านการพัฒนาทีมงาน ($M = 4.64$, $SD. = 0.15$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($M = 4.63$, $SD. = 0.15$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

(n=268)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	M	SD.	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	4.87	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.94	0.24	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.56	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน	4.61	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.51	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มใจ	4.71	0.46	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้	4.86	0.37	มากที่สุด
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD. = 0.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.94$, $SD. = 0.24$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกำหนด

ทิศทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ($M = 4.87$, $SD. = 0.34$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ($M = 4.86$, $SD. = 0.37$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาแห่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($M = 4.51$, $SD. = 0.56$) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ($M = 4.56$, $SD. = 0.57$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ($M = 4.60$, $SD. = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (n=268)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์	M	SD.	แปลผล
1. ผู้บริหารมุ่งมั่น เต็มใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง	4.93	0.25	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ผลได้ผลเสียในการกำหนดภาระงานให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด	4.90	0.30	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ	4.72	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.45	มาก
5. ผู้บริหารมุ่งมั่นสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.29	0.45	มาก
6. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย	4.85	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การการมุ่งผลสัมฤทธิ์	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
7. ผู้บริหารควบคุม และติดตาม ให้การพัฒนา พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.74	0.47	มากที่สุด
8. ผู้บริหารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนา พื้นที่แห่งการเรียนรู้	4.35	0.48	มาก
เฉลี่ยรวม	4.63	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.63$, $SD. = 0.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ผู้บริหารมุ่งมั่น เต็มใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง ($M = 4.93$, $SD. = 0.25$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ผลได้ผลเสียในการกำหนดภาระงานให้ครูสามารถ ปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด ($M = 4.90$, $SD. = 0.30$) และผู้บริหารสามารถ ตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ($M = 4.85$, $SD. = 0.36$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.28$, $SD. = 0.45$) ผู้บริหารมุ่งมั่นสร้างองค์ ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($M = 4.29$, $SD. = 0.45$) และผู้บริหารนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ($M = 4.35$, $SD. = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

(n=268)

การบริการที่ดี	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริการภายใต้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.83	0.37	มากที่สุด
2. ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	4.93	0.25	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้	4.50	0.56	มาก
4. ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย	4.97	0.18	มากที่สุด
5. ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญ	4.80	0.54	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม	4.47	0.50	มาก
7. ผู้บริหารให้บริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม	4.98	0.18	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงระบบบริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.93	0.25	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.98	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98$, $SD. = 0.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ($M = 4.98$, $SD. = 0.18$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ($M = 4.97$, $SD. = 0.18$) ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของผู้รับบริการ

อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงระบบบริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.93$, $SD. = 0.25$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ($M = 4.47$, $SD. = 0.50$) ผู้บริหารเสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ($M = 4.50$, $SD. = 0.56$) และผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ($M = 4.80$, $SD. = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร

(n=268)

การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและ การสื่อสาร	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.67	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสาร	4.63	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาพัฒนาพื้นที่แห่งการ เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.65	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และ การสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	0.45	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	4.59	0.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถประเมินผลการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนา พื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง	4.68	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(n=268)

การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและ การสื่อสาร	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
7. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่ แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.69	0.48	มากที่สุด
8. ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อและการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.64	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.67	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการ สื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67, SD. = 0.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร สามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ($M = 4.79, SD. = 0.45$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.69, SD. = 0.48$) และผู้บริหารสามารถประเมินผลการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมา ใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ($M = 4.68, SD. = 0.48$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ ในการ พัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ($M = 4.59, SD. = 0.52$) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ($M = 4.63, SD. = 0.53$) และผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อและการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ($M = 4.64, SD. = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการพัฒนาทีมงาน

(n=268)

การพัฒนาทีมงาน	M	SD.	แปลผล
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.86	0.35	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคน	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเสริมแรงให้กำลังใจครูในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.72	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	4.28	0.45	มาก
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.45	มาก
6. ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.85	0.36	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้	4.74	0.47	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.35	0.48	มาก
เฉลี่ยรวม	4.64	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านการพัฒนาทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64, SD. = 0.15$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตาม

ศักยภาพของแต่ละคน ($M = 5.00$, $SD. = 0.00$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ($M = 4.86$, $SD. = 0.35$) และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($M = 4.85$, $SD. = 0.36$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ($M = 4.28$, $SD. = 0.45$) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.29$, $SD. = 0.45$) และผู้บริหารมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($M = 4.35$, $SD. = 0.48$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

จากการวิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ แสดงดังตารางที่ 4.8-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวม

(n=268)			
การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของของ สถานศึกษา	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
1. ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ	4.73	0.20	มากที่สุด
2. ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม	4.60	0.16	มากที่สุด
3. ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง	4.46	0.22	มาก
เฉลี่ยรวม	4.59	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.59$, $SD. = 0.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทาง

กายภาพ ($M = 4.73$, $SD. = 0.20$) ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม ($M = 4.60$, $SD. = 0.16$) พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง ($M = 4.46$, $SD. = 0.22$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.9 – 4.11

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ

($n=268$)

ด้าน พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีอาคารเรียน อาคารประกอบการเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.92	0.28	มากที่สุด
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่นสวยงามรอบ ๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบการ	4.82	0.42	มากที่สุด
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะต่อสุขภาพของผู้รับบริการ	4.66	0.53	มากที่สุด
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอต่อการใช้บริการ	4.69	0.49	มากที่สุด
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.56	0.52	มากที่สุด
6. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีห้องสมุดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.73	0.45	มากที่สุด
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้ง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.78	0.47	มากที่สุด
8. สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.69	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$, $SD. = 0.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีอาคารเรียน อาคารประกอบการเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.92$, $SD. = 0.28$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่นสวยงามรอบ ๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบการ ($M = 4.82$, $SD. = 0.42$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้งโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($M = 4.78$, $SD. = 0.47$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ($M = 4.56$, $SD. = 0.52$) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะต่อสุขภาพของผู้รับบริการ ($M = 4.66$, $SD. = 0.53$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอต่อการใช้บริการ ($M = 4.69$, $SD. = 0.49$) รวมถึงสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.69$, $SD. = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม

(n=268)			
ด้าน พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม	M	SD.	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม	4.28	0.45	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพบปะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.29	0.45	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.85	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้าน พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม	<i>M</i>	<i>SD.</i>	แปลผล
4. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.74	0.47	มากที่สุด
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีให้ผู้เรียนเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน	4.35	0.48	มาก
6. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม	4.83	0.37	มากที่สุด
7. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน	4.93	0.25	มากที่สุด
8. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม	4.60	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD. = 0.16$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน ($M = 4.93$, $SD. = 0.25$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($M = 4.85$, $SD. = 0.36$) และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ($M = 4.83$, $SD. = 0.37$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม ($M = 4.28$, $SD. = 0.45$) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพบปะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม

($M = 4.29$, $SD. = 0.45$) และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีให้ผู้เรียนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน ($M = 4.35$, $SD. = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง

(n=268)			
ด้าน พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง	M	SD.	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.16	0.43	มาก
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าห้องเรียนออนไลน์ได้อย่างทันท่วงที	4.54	0.56	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเหมาะสมตามช่วงวัย	4.51	0.52	มากที่สุด
4. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.54	มาก
5. สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา	4.43	0.53	มาก
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งานทุกที่ทุกเวลา	4.46	0.53	มาก
7. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีฐานข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.53	0.53	มากที่สุด
8. สถานศึกษาส่งเสริมการจัดให้มีการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่พึงประสงค์บนเครือข่าย	4.50	0.52	มาก
เฉลี่ยรวม	4.46	0.22	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD. = 0.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าห้องเรียนออนไลน์ได้อย่างทันท่วงที ($M = 4.54$, $SD. = 0.56$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีฐานข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม ($M = 4.53$, $SD. = 0.53$) และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเหมาะสมตามช่วงวัย ($M = 4.51$, $SD. = 0.52$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($M = 4.16$, $SD. = 0.43$) สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา ($M = 4.43$, $SD. = 0.53$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งานทุกที่ทุกเวลา ($M = 4.46$, $SD. = 0.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 4.12 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
X_2	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_3	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี
X_4	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร
X_5	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน

- $X_{รวม}$ หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
 Y_1 หมายถึง การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ
 Y_2 หมายถึง การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม
 Y_3 หมายถึง การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง
 $Y_{รวม}$ หมายถึง การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

(n=268)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	$Y_{รวม}$
X_1	.161**	.324**	.145**	.319**
X_2	.175**	.776**	.177**	.544**
X_3	.029	.651**	.206**	.427**
X_4	-.112	.223**	.493**	.339**
X_5	.205**	.762**	.173**	.551**
$X_{รวม}$.112	.747**	.372**	.616**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .319-.616) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_5) มีค่า $r = .551$ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) มีค่า $r = .544$ ด้านการบริการที่ดี (X_3) มีค่า r

= .427 ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_4) มีค่า $r = .339$ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) มีค่า $r = .319$ ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.13-1.14 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
X_2	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X_3	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี
X_4	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร
X_5	หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=268)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
X_5	.551	.304	.301	.101	116.016	0.000
X_5X_3	.614	.377	.372	.096	31.173	0.000
$X_5X_3X_1$.625	.391	.384	.095	5.975	0.015
$X_5X_3X_1X_4$.637	.406	.397	.094	6.705	0.010

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเมื่อนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านมาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน (X_5) สามารถทำนายการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .304 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน สามารถทำนายการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ร้อยละ 30.40

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี (X_3) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .377 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการบริการที่ดี สามารถร่วมพยากรณ์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 37.70

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรือ

อำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .391 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สามารถร่วมพยากรณ์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.10

และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X_4) ยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .406 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร สามารถร่วมพยากรณ์การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40.60

ทั้งนี้ ได้พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) ถูกตัดออกจากสมการ แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_2) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=268)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
X ₅	.441	.041	.551	10.771	0.000
X ₃	.224	.040	.284	5.583	0.000
X ₁	.093	.038	.136	2.444	0.015
X ₄	.075	.029	.136	2.589	0.010
ค่าคงที่	1.513	.235		6.427	0.000

R = .637 R² = .406 Adjusted R² = .397 F = 6.705

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงาน (X₅) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .551 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี (X₃) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .284 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X₁) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .136 และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร (X₄) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .136 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .637 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ .397 และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านดังกล่าวรวมกันทำนายการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ร้อยละ 39.70

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ของ สมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.513 + 0.441 X_5 + 0.224 X_3 + 0.093 X_1 + 0.075 X_4$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = 0.551 Z_{X_5} + 0.284 Z_{X_3} + 0.136 Z_{X_1} + 0.136 Z_{X_4}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

1.1.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง

1.2.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 1,106 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน กำหนด

ขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครื่อจี้และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 สมรรถนะ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการพัฒนาทีมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านกายภาพ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านสังคม และพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .80

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและส่งมอบให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 1 เดือน และเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้นจำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.71 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ 5) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.4.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม** พบว่า ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาแห่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

2) **ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ผู้บริหารมุ่งมั่น เต็มใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ผลได้ผลเสียในการกำหนดภาระงานให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด และผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมุ่งมั่นสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

3) **ด้านการบริการที่ดี** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริกรมุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงระบบบริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารเสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ตามลำดับ

4) *ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร* พบว่า ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสามารถประเมินผลการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และผู้บริกรมุ่งทำทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ตามลำดับ

5) *ด้านการพัฒนาทีมงาน* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน และผู้บริกรมุ่งสถานศึกษาของและเชิญเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริกรมุ่งทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามลำดับ

1.4.2 การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การ

เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมและการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ** พบว่า สถานศึกษามีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีอาคารเรียน อาคารประกอบการเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่นสวยงามรอบ ๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบการ และสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้ง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาส่งเสริมให้มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะต่อสุขภาพของผู้รับบริการ และสถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอต่อการใช้บริการ รวมถึงสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

2) **พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม** พบว่า สถานศึกษามีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มและอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพบปะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม และสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

3) **พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง** พบว่า สถานศึกษามีการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มและอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าห้องเรียนออนไลน์ได้อย่างทันท่วงที รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีฐานข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม และ

สถานศึกษาสนับสนุนให้มีบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเหมาะสมตามช่วงวัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา และสถานศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งาน ทุกที่ทุกเวลา ตามลำดับ

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงตามลำดับของค่าสหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

1.4.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยสมรรถนะทั้ง 4 ด้านร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้ร้อยละ 39.70

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการ

พัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ และที่สำคัญสำนักงานเขตฯ ยังมีโครงการ นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

ด้านการบริการที่ดี เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล สถานศึกษาจึงเป็นที่พึ่งพาของชาวบ้านหรือชุมชนทั้งทางด้านวิชาการที่ชาวบ้านคาดหวังว่าสถานศึกษาจะเป็นสถานที่จะอบรมสั่งสอนบุตรหลานของตนเองให้มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ ส่วนทางด้านสังคมชาวบ้านหรือชุมชนคาดหวังว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งสะสมความรู้ ความทันสมัยและความเจริญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจบริบทของพื้นที่ รวมถึงจะต้องวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็น ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชาวบ้านและชุมชนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ดีซึ่งสังเกตได้จากข้อมูลของแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสวนพฤกษศาสตร์ และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต่างๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในพื้นที่ ซึ่งแหล่งเรียนรู้เหล่านั้นถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่เกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษาในพื้นที่เป็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เหล่านั้น (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2, 2563) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับนิธิ เรืองสุขอุดม (2563) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านพบว่าด้านการบริการที่ดีเป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับอาราพิด หัดหนี (2562) พบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทักษะและเจตคติในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แนวทางปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค สร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมทั้งร่วมกันสร้างและใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับนภัสมน นันทม์จฉา (2558) สมรรถนะของผู้บริหารทั้งหมด 10 สมรรถนะเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดพบว่า สมรรถนะการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยรองจาก

ค่าสูงสุด สอดคล้องกับสุทธาสินี คูเจริญทรัพย์ (2560) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์เช่นกัน

ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและมีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี ย่อมมีความคาดหวังและต้องการในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเป็นผู้นำที่สามารถ สื่อสาร จูงใจ ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ รวมถึงบริบทของสถานศึกษาเป็นพื้นที่สูงจึงไม่เอื้อต่อการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร สอดคล้องกับภัสสมน นันท์มัจฉา (2558) พบว่า องค์กรประกอบสมรรถนะ 10 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีอยู่ในลำดับรองสุดท้าย สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน (2560) พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาทักษะในการค้นคว้า และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากภาครัฐในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ด้านการพัฒนาทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูขาดการจูงใจและการโน้มน้าว ขาดการสนับสนุนและเสริมแรงและการให้กำลังใจ และยังขาดการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหา ขาดการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการขาดทักษะในการทำงานร่วมกันเนื่องด้วยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งครูไม่มีวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานช่วง 6-10 ปี ส่วนใหญ่จะมุ่งมั่นทำผลงานทางวิชาการของตนเอง สอดคล้องกับตลาดวัลย์ รุ่งเรือง (2563) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้ายเช่นกัน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลยากลำบากในการเดินทางและสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียงหรือครูปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็ตาม แต่ยังคงพบว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนั้นขาดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการบริหารสถานศึกษา และที่สำคัญไปกว่านั้นผู้บริหารขาดการประเมินการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ซึ่งสังเกตได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ไม่มีการพัฒนาอย่างเต็มที่และคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนยังต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ สอดคล้องกับพิรยุทธิ์ สุขสมบูรณ์ (2557) พบว่า สภาพและปัญหาใน

การบริหารสถานศึกษาอำเภอสมเด็จ จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อีกทั้งแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอและไม่หลากหลาย ยังขาดการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิต แสงสว่าง (2562) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในลำดับสุดท้าย

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่างมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางด้านกายภาพเพียงพอและเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่ยังต้องการให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงาน Green Clean Safety และ มีการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางพื้นที่ทางด้านกายภาพ เป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ Barrett (2017) พบว่าความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนอายุตั้งแต่ 5 ถึง 11 ปี ของสถานศึกษาประถมในสหราชอาณาจักรเป็นผลมาจากการออกแบบพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพของห้องเรียน

การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากประชากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ มีประเพณี วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน เมื่ออยู่ร่วมกันต้องมีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยน ปรับตัวเข้าหาผู้อื่น มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิดการช่วยเหลือกัน อีกทั้งยังมีการจัดตั้งศูนย์บริหารการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษายังสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ แก้วอุไร (2562) พบว่า ควรจัดเป็นพื้นที่สำหรับการเรียนรู้โดยแบ่งเป็นพื้นที่ทำกิจกรรม พื้นที่ทำงานกลุ่ม เพื่อรองรับผู้ให้บริการ สอดคล้องกับ Barrett (2017) พื้นที่ที่เปิดโล่งกว้างและสามารถแบ่งย่อยเป็นห้อง หรือมุมเรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยที่นักเรียนเป็นผู้ออกแบบและเลือกที่จะใช้พื้นที่ห้องย่อยหรือมุมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ตามความสมัครใจ พบว่า ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ Sandris Zeivots (2018) พื้นที่ทางสังคม

เป็นความคาดหวังของนักเรียนเป็นพื้นที่ที่ปราศจากสิ่งรบกวนสมาธิ มีความต้องการความเงียบเพื่อใช้สำหรับการอ่านหนังสือ หรือจัดพื้นที่เพื่อเป็นการพบปะพูดคุย ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการอภิปรายหรือการถกประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ Hughes and Morrison (2020) พื้นที่จัดกิจกรรม สามารถเรียนรู้และศึกษาได้ตรงตามความต้องการของตนเอง มีเสรีภาพในการสร้างแรงบันดาลใจเป็นนวัตกรรมการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Xianfeng (2021) พื้นที่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ ปราศจากบรรยากาศห้องเรียน ไม่มีการกำหนดเวลาในการเข้าใช้งาน สามารถรับประทานอาหาร น้ำ ชา กาแฟได้ตลอดการ ใช้พื้นที่ เป็นสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์ที่ไม่เป็นทางการเป็นกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ สามารถใช้พื้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นความต้องการและความชอบของนักเรียนต่อพื้นที่แห่งการเรียนรู้

การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม โดยเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า เทคโนโลยี และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตส่งผลให้เกิดข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดห้องเรียนแบบออนไลน์และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง ทำให้การเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลที่ต้องการเรียนรู้และการสืบค้นทั้งในรูปแบบของเครือข่ายและฐานข้อมูลกลาง การให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกับการเข้าถึงเทคโนโลยีบนเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน (2561) พบว่าสถานการณ์และแนวโน้มการจัดการศึกษาในจังหวัดมีประเด็นปัญหาเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อยและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาทักษะในการค้นคว้าเป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้แก่ตนเอง ซึ่งปัญหาจากขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากภาครัฐ รวมทั้งขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมระดมทรัพยากร และเมื่อพิจารณาข้อมูลด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีส่วนใหญ่มักเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้านกายภาพ เน้นศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าทางการเกษตร วิถีชีวิต และยังมีสวนป่าที่อุดมสมบูรณ์ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ธรรมชาติที่ดี โดยยังขาดพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง ซึ่งสอดคล้องกับประพิมพ์ อัดตะนันท์ (2562) ที่ระบุว่าควรพัฒนาคณะสารสนเทศดิจิทัลและเว็บไซต์ที่ครูจัดทำขึ้นมาเอง นำมาพัฒนาต่อยอดและส่งเสริมให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อการเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง ในขณะที่ Gundersen (2019) ที่พบว่าสถานศึกษามัธยมศึกษาดอนปลายมีระบบเทคโนโลยี ตลอดจนจนถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่ไม่ครอบคลุมพื้นที่ และไม่สามารถเข้าใช้งานได้อย่างสะดวกไม่สอดคล้องกับรุ่งโรจน์ แก้วอุไร (2562) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียนแต่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและแหล่งความรู้ในรูปแบบดิจิทัลกระบวนการหาความรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนไปจากการถ่ายโอนความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนปรับเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเป็นการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสและช่องทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสารสนเทศ ในขณะที่ Zeivots and Schuck (2018) พบว่า พื้นที่เสมือน (ระบบคอมพิวเตอร์) และอุปกรณ์ นักเรียนมีความต้องการพื้นที่เสมือนและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร เครื่องพิมพ์เอกสารและเครื่องสแกนเอกสาร ตลอดจนห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นลำดับต้น ๆ ของความต้องการ

2.3 จากสมมติฐานข้อ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการพัฒนาทีมงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด แสดงว่าถ้าหากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการตั้งใจและการโน้มน้าว การสนับสนุนเสริมแรงและให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหา การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้อื่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ก็จะทำให้การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมงานโดยการจัดให้มีโครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำงานร่วมกัน โครงการอบรมพัฒนา “ความก้าวหน้าของครูในศตวรรษที่ 21 ด้วย ว.21” ตลอดจนโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับเล็ก ขมื่นเขียว (2562) พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและบุคลากรมีความสอดคล้องกับ โมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจิต แสงสว่าง (2562) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก

2.4 จากสมมติฐานข้อ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่มีนโยบายให้จัดสถานศึกษาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงาน Green Clean Safety และมีการ

บริหารจัดการองค์กรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทีมงานเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนาทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีการคอยสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จึงทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับฉันทพัชร พูลสวัสดิ์ (2559) พบว่า การทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้ ร้อยละ 90.4 สอดคล้องกับภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) พบว่า การพัฒนาทีมงานเป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิชิต แสงสว่าง (2562) พบว่า การพัฒนาทีมงานเป็นสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของสถานศึกษาโดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษา และแนะนำการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ครูอย่างใกล้ชิด

3.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด บทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับศักยภาพของครูแต่ละคน

3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร และจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา

3.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา

3.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้

3.1.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้

3.1.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษานำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3.2.3 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3.2.4 ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8(2), 7-26.
- กฤตินี พันธุ์เสนา (2560, 9 มิถุนายน). *Learning space : พื้นที่การเรียนรู้*. <https://www.krukittin.info/?p=890>.
- กฤษณ์ รุยาพร. (2564). *ศาสตร์ผู้นำสู่ความยั่งยืน : 4 เสาหลักสร้างสุข คุญแจไขความลับสู่ความสำเร็จ*. วัชรินทร์ พี.พี.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.*
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.*
- ขจรศักดิ์ สิริมัย. (2556). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. พริกหวานกราฟิค.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูปครูและอาจารย์*. <http://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1742>.
- คำ วงศ์เทพ. (2554). *การศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/350.pdf.
- จำลอง นักฟ้อน. (2562). หน่วยที่ 9 การบริหารสมรรถนะทรัพยากรบุคคลในองค์กร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-99). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิโรจน์ สุรพันธุ์. (2558). การจัดการเรียนรู้. *วัชรเวชสาร*, 59(4), 29-34.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2552). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย. (2558). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย. (2560). พื้นที่แห่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย. *วารสารครุศาสตร์*, 45(1), 354-357.
- ณัฐพัชร พูลสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาศาสนาบันการพลศึกษาในประเทศไทย. *คณะพลศึกษา*, 15(2), 207-219.
- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ : หลักการและแนวปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นภัสมน นันทมัจฉา. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้กรอบปรัชญาอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน. *มหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(1), 53-62.
- นรา สมประสงค์. (2562). หน่วยที่ 8 การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-90). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล พันธุ์ตัน. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 12(3), 333-342.
- นวรรตน์ โพธิ์เขียว. (2563). ความต้องการบริการพื้นที่การเรียนรู้ของผู้ใช้บริการสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *บรรณศาสตร์ มศว*, 13(1), 38-51.
- นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุษกร รมยานนท์. (2558). การออกแบบพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ด้วยตัวเองในมหาวิทยาลัย. *JARS*, 12(1), 15-28.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-61.

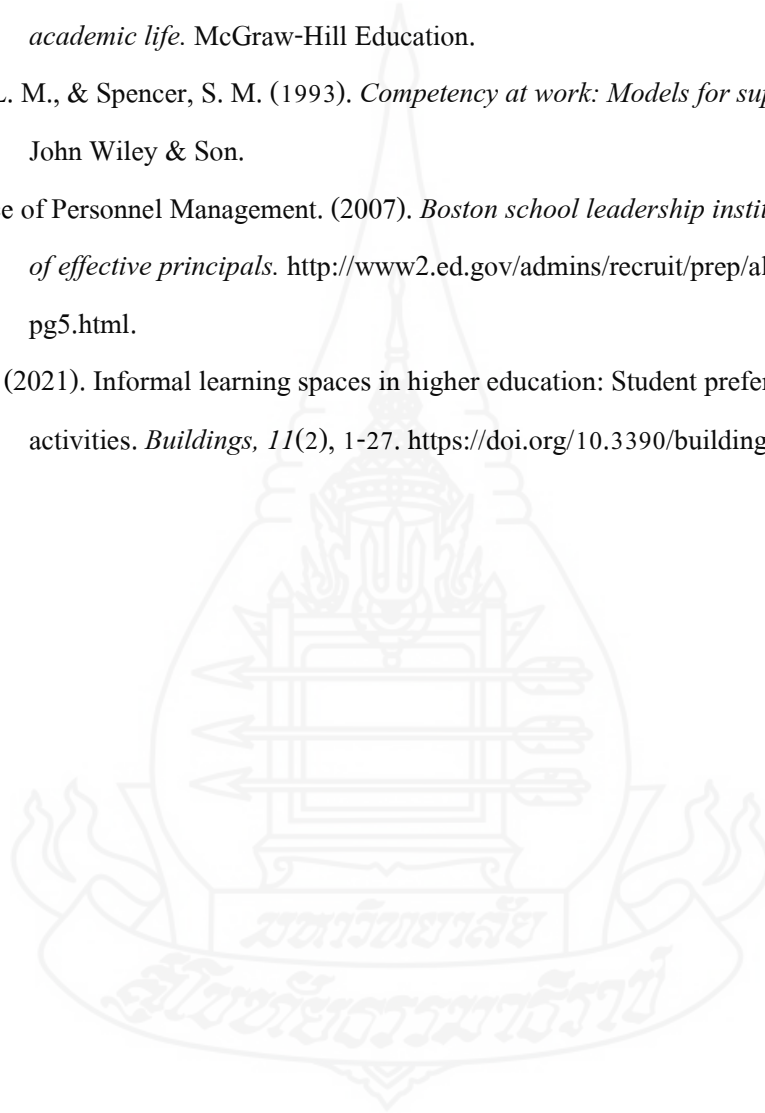
- ประพิมพ์ อัดตะนันท์. (2563). อนาคตภาพของพื้นที่การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ
ครูการศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัย. *สมาคมนักวิจัย*, 25(1), 156-169.
- ปีทมา ปันทังกูร. (2564). หน่วยที่ 1 วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
พัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์
ครั้งที่ 2, น. 1-35). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปีทมา ปันทังกูร. (2564). หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน
*ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทาง
การศึกษา*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 1-52). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2554). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 56
ก. หน้า 102-120.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. ดวงกลมพับลิชชิ่ง.
- พีระยุทธ์ สุขสมบูรณ์. (2557). สภาพปัญหาและการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงที่มีความ
ขาดแคลน:กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านอุมโละเหนือ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
วิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 15(1), 27-36.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในคุยประเทศไทย 4.0.
สัททอง:วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(สทมส), 26(1), 111-119.
- มธุรส ปราบไพบรี. (2562). *การจัดพื้นที่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. [http://pulinet2019.buu.ac.th/
Documentation / Proceeding/ Poster/CRM/20.pdf](http://pulinet2019.buu.ac.th/Documentation/Proceeding/Poster/CRM/20.pdf).
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุค
การศึกษา 4.0. *สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 351-369.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2562). *พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์.
- รุจโรจน์ แก้วอุไร. (2562). พื้นที่การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนยุคดิจิทัลในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา.
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(4), 366-378.

- ลดาวัลย์ รุ่งเรือง. (2563). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- เล็ก ขมื่นเขียว. (2562). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21. *บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(3), 113-124.
- วิจิต แสงสว่าง. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(1), 219-231.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. พี.เอ.ลิฟวิ่ง. <https://pvlo-cnt.dld.go.th/IDP2.60/handbook.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *รวมกฎหมายเพื่อการบริหารการศึกษา*. อักษรไทย.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2561-2562*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน.
- สำนักงานอุทยานการเรียนรู้. (2558). *คิดค้นโลก ทำทายกระบวนทัศน์ว่าด้วยอนาคตห้องสมุดและห้องสมุดในอนาคต*. สหมิตรพรีนติ้งเอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 15(1), 43-58
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนติ้ง.

- สุชญา โกมลวานิช. (2563, 27 มีนาคม). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. [Paper presentation] การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น, ประเทศไทย.
- สุทธาสินี คูเจริญทรัพย์. (2560). *การศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- สุทธิวรรณ ดันดิรจนางส์. (2562). หน่วยที่ 10 แนวคิดร่วมสมัยทางการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-119). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรไกร นันทบุรมย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบผสมวิธีห้องเรียนกลับด้าน พื้นที่ การเรียนรู้และการเรียนรู้เชิงรุก. *ห้องสมุด*, 61(2), 45-63.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562) หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 1-5. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-84). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(2), 379-392.
- อรรณพ จินาวัฒน์. (2564). หน่วยที่ 4 มนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาทีมงานของผู้นำทางการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น. 1-47). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. *สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 218-231. [https:// doi.org : 10.14456/jmcpupeace.2016.61](https://doi.org/10.14456/jmcpupeace.2016.61)
- อาราพัต หัดหนี. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. <http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/52232>.
- Baepler, P., Brooks, C., & Walker, J. (2014). *Active learning Space*. Jossey-Bass.

- Barrett. (2017). The Holistic impact of classroom spaces on learning in specific subjects. *Environment and Behavior*, 49(4), 425-451.
- Bligh, B. (2019). *Future learning spaces*. Lancaster University.
- Bloom, et al. (1976). *Human characteristics and school learning*. McGraw-Hill.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent manager: A model of effective performance*.
<https://books.google.co.th/books?id=KmFR7BnLdCoC&printsec>.
- Brickford, D., & Wright, D. (2006). Community: The hidden context for learning.
<https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf>.
- Brown, M. (2006). *Trends in learning space design*. <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf>.
- Brown, M., & Lippincott, J. (2003). *Learning spaces: more than meets the Eye*. <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eqm0312.pdf>.
- Brown, M., & Lippincott, J. (2003). Learning spaces: More than meets the Eye. Retrieved from
<https://net.educause.edu/ir/library/pdf/eqm0312.pdf>.
- Cattier, A. (2006). *Navigating toward the next-generation computer lab*. <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf>.
- Chism, N. (2006). *Challenging traditional assumptions and rethinking learning spaces*.
<https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf>.
- Gee, B. (2006). Human - Centered design guidelines. <https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf>.
- Good, C.V. (1973). Dictionary of education. <https://archive.org/details/dictionaryofeduc0000good/page/n711/mode/2up>.
- Gundersen. (2019). *How does the high school redesigned learning space influence collaboration, Communication, Creativity, and Critical thinking* [Doctor' thesis, Seton Hall University]. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/2649>.
- Hare, R., & Dillon, R. (2016). *The space a guide for educators*. EdTechTeam Press.
- Hughes & Morrison. (2020). Innovative learning spaces in the making. *Frontiers in Education*, 89(9), 1-17. [/https://doi.org/10.3389/educ.2020.00089](https://doi.org/10.3389/educ.2020.00089).
- Mathews, B., & Soistmann, L. (2016). *Encoding space shaping learning environments that unlock human potential*. Association of College and ResearchLibrary.

- Oblinger, D. (2006). *Space as a change agent*. [https:// net.educause .edu/ir/library /pdf/ PUB7102.pdf](https://net.educause.edu/ir/library/pdf/PUB7102.pdf).
- Sandris Zeivots. (2018). Needs and expectations of a new learning space: Research students' perspectives. *Australasian Journal of Educational Technology*, 34(6), 27-40.
- Savin-Baden, M. (2008). *Learning space creating opportunities for knowledge creation in academic life*. McGraw-Hill Education.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. John Wiley & Son.
- U.S. Office of Personnel Management. (2007). *Boston school leadership institute: Competencies of effective principals*. http://www2.ed.gov/admins/recruit/rep/alternative/report_pg5.html.
- Xianfeng. (2021). Informal learning spaces in higher education: Student preferences and activities. *Buildings*, 11(2), 1-27. <https://doi.org/10.3390/buildings11060252>.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ตำแหน่ง และ 6) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

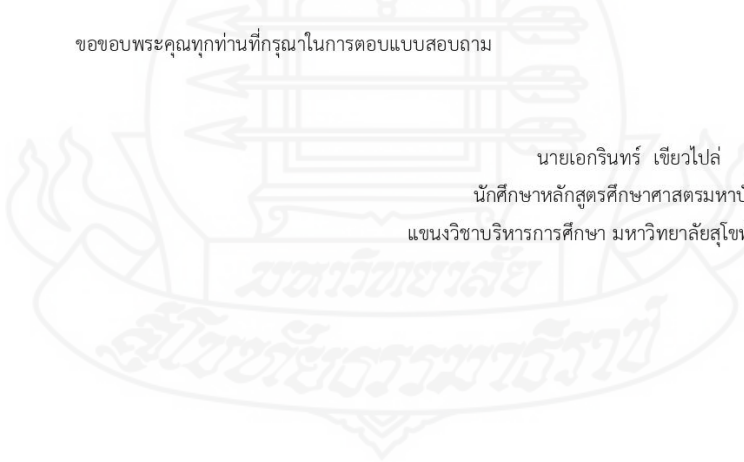
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการหวบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นายเอกรินทร์ เขียวไปล์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6 - 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

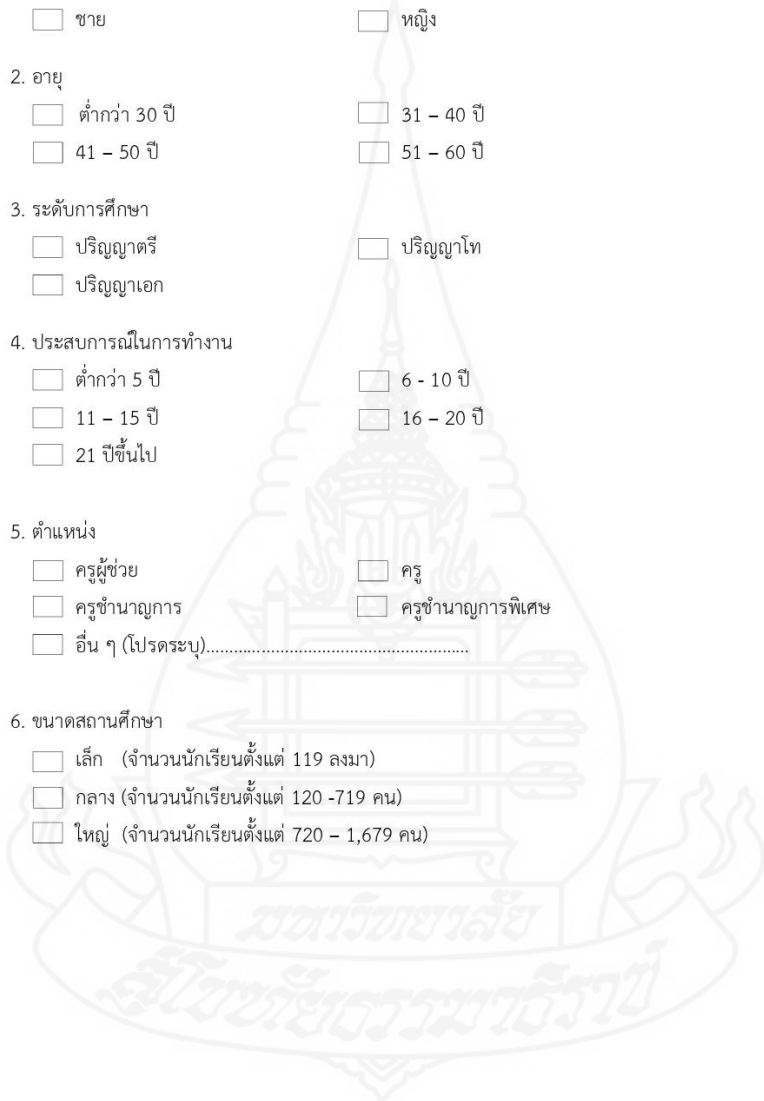
อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ขนาดสถานศึกษา

เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 ลงมา)

กลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 -719 คน)

ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)



ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับมาก
 3 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีสมรรถนะ / การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	มีระดับสมรรถนะ / การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน					
5	ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งโอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาแห่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้					
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
9	ผู้บริหารมุ่งมั่น เต็มใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง					
10	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ผลได้ผลเสียในการกำหนดภาระงานให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	มีระดับสมรรถนะ / การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ					
12	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
14	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย					
15	ผู้บริหารควบคุม และติดตาม ให้การพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
16	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้					
ด้านการบริการที่ดี						
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริการภายใต้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
18	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ					
19	ผู้บริหารเสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้					
20	ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย					
21	ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
22	ผู้บริหารให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม					
23	ผู้บริหารให้บริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม					
24	ผู้บริหารมุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงระบบบริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร						
25	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร					
26	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร					

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	มีระดับสมรรถนะ / การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหารสามารถประเมินผลการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง					
31	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร					
ด้านการพัฒนาทีมงาน						
33	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน					
34	ผู้บริหารจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคน					
35	ผู้บริหารเสริมแรง ให้กำลังใจครูในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
36	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา					
37	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
38	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
39	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้					
40	ผู้บริหารมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอน เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละ
ข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของของสถานศึกษา	ระดับของการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ						
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีอาคารเรียน อาคารประกอบการเพียงพอและเอื้อต่อต่อการจัดการเรียนการสอน					
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่นสวยงามรอบ ๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบการ					
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีโรงอาหารที่ถูกลักษณะต่อสุขภาพของผู้รับบริการ					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอต่อการใช้บริการ					
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน					
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีห้องสมุดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้ง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
พื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม						
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม					

ข้อที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับของการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพบปะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
12	สถานศึกษาสับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
13	สถานศึกษาสับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีให้ผู้เรียนเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน					
14	สถานศึกษาสับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม					
15	สถานศึกษาสสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน					
16	สถานศึกษาสสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม					
พื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง						
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
18	สถานศึกษาสสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าห้องเรียนออนไลน์ได้อย่างทันที่					
19	สถานศึกษาสสนับสนุนให้มีบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเหมาะสมตามช่วงวัย					
20	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
21	สถานศึกษาสสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา					
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งานทุกที่ทุกเวลา					

ข้อที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับของการดำเนินการ / เสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
23	สถานศึกษานับสนุนให้มีฐานข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
24	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดให้มีการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่พึงประสงค์บนเครือข่าย					

----- ขอขอบคุณครับ -----



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย และหนังสือขออนุเคราะห์ต่าง ๆ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. ชื่อ | นายรักเกียรติ อินทร์คน |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านท่าสองแคว 112 หมู่ 10 ตำบลแม่ลาน้อย
อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน |
| วุฒิการศึกษา | ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยพลศึกษา
เชียงใหม่
คบ. พลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 2. ชื่อ | นายรังสรรค์ จันต๊ะ |
| ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| วุฒิการศึกษา | ศศ.ม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณกรรม
ล้านนา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2535
ศศ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2528 |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | อาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. ชื่อ | นางสาวาริฟ้า หัตถิ |
| ตำแหน่ง | อาจารย์ |
| สถานที่ทำงาน | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทย |
| วุฒิการศึกษา | กศ.บ. การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ
กศ.ม. การวิจัยและการประเมิน มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี |

4. ชื่อ นายทยากร บุญยวรรธณ
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลธารทิพย์ อำเภอแม่สะเรียง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ
- วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ศศ.ม.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการ โรงเรียนอนุบาลธารทิพย์
5. ชื่อ พ.ต.ท สนั่น กาวี
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน บ้านผาแดงหลวง
จังหวัดเชียงใหม่
- ตำแหน่ง พันตำรวจโท ครู(สบ2) ร้อย ตชด.342 กองกำกับตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 34 ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่
- วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่
ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครู(สบ2) ร้อย ตชด.342 กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่
34 ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา





ที่ อว.0602.16 (บ) / 395

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณรักเกียรติ อินทร์ดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวไพล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173



ที่ อว.0602.16 (บ) / 395

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณรังสรรค์ จันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวโปล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173



ที่ อว.0602.16 (บ) / 395

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณฉวีหิยะ หัตถ์ยี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเอกกรินทร์ เขียวโปล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173



ที่ อว.0602.16 (บ) / 395

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณทยากร บุชยาวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวโปล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173



ที่ อว.0602.16 (บ) / 315

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสนั่น กาวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวไพล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173

หนังสือขออนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ





ที่ อว.0602.16 (บ) / 416

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวโปล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการบริหารกวนเวลาจัดการเรียนการสอนตามปกติ ของครูและผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173

หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว.0602.16 (บ) / 435

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายเอกรินทร์ เขียวไพล่ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลต่อการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-005-9173



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence)



ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

ความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับวัตถุประสงค์ว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

+1	เมื่อท่านแน่ใจ	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
0	เมื่อท่านไม่แน่ใจ	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
-1	เมื่อท่านแน่ใจ	ไม่สอดคล้องกับประเด็นคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม							
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
3	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
5	ผู้บริหารวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งโอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มใจ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์							
9	ผู้บริหารมุ่งมั่น เต็มใจในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง	+1	0	+1	+1	+1	0.8
10	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ ผลได้ผลเสียในการกำหนดภาระงานให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
11	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
12	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
13	ผู้บริหารมุ่งมั่นสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
14	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.8
15	ผู้บริหารควบคุม และติดตาม ให้การพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	0	+1	+1	0.8
16	ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
ด้านการบริการที่ดี							
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริการภายใต้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
18	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	-1	+1	+1	0.6
19	ผู้บริหารเสียสละและอุทิศเวลาในการให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.8
20	ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
21	ผู้บริหารให้บริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
22	ผู้บริหารให้บริการ การใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้แก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
23	ผู้บริหารให้บริการพื้นที่แห่งการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
24	ผู้บริหารมุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงระบบบริการการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
ด้านการพัฒนาการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร							
25	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร	+1	-1	+1	+1	+1	0.6

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
26	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
27	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารมาพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
28	ผู้บริหารสามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
29	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่สามารถสื่อสาร จูงใจ ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
30	ผู้บริหารสามารถประเมินผลการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
31	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและการสื่อสารในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
32	ผู้บริหารรู้เท่าทันสื่อและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร	+1	0	+1	+1	+1	0.8
ด้านการพัฒนาทีมงาน							
33	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้พื้นที่แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
34	ผู้บริหารจูงใจและโน้มน้าวให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
35	ผู้บริหารเสริมแรง ให้กำลังใจครูในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
36	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
37	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.8

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
38	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่สามารถพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
39	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นของครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
40	ผู้บริหารมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.8

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้

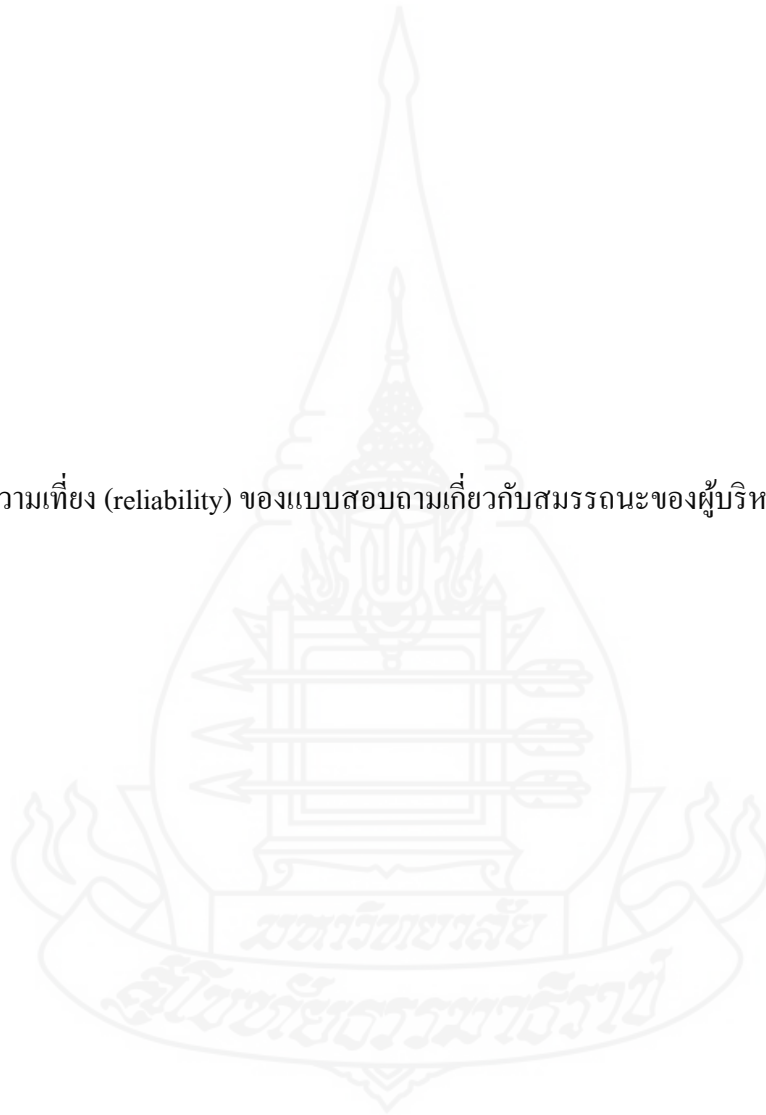
ข้อ ที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ							
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีอาคารเรียน อาคารประกอบการเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่น สวยงามรอบ ๆ อาคารเรียน และอาคารประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะต่อสุขภาพของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอต่อการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
6	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีห้องสมุดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและกลางแจ้งโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
8	สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ข้อ ที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทางสังคม							
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการรวมกลุ่มของผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพบปะสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
12	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
13	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีให้ผู้เรียนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
14	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
15	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ในการรวมกลุ่มและทำกิจกรรมอย่างอิสระตามความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
16	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ นอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
ด้านพื้นที่แห่งการเรียนรู้เสมือนจริง							
17	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีห้องเรียนออนไลน์เสมือนจริงที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
18	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าห้องเรียนออนไลน์ได้อย่างทันทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
19	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีบรรยากาศของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0

ข้อ ที่	การเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเหมาะสมตามช่วงวัย						
20	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
21	สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมและสะดวกต่อการเข้าใช้งานทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
23	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีฐานข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0
24	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดให้มีการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่พึงประสงค์บนเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0



ค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	187.7000	35.252	-.161	.851
a2	187.6000	34.386	.074	.844
a3	188.0333	30.723	.571	.831
a4	187.5667	34.254	.180	.842
a5	187.7333	31.444	.473	.835
a6	188.0667	33.099	.225	.843
a7	187.5667	33.289	.641	.837
a8	187.6000	35.076	-.156	.848
b1	187.6000	33.076	.525	.837
b2	187.5667	34.254	.180	.842

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b3	187.9000	32.783	.294	.841
b4	187.7333	30.892	.568	.831
b5	187.7000	33.803	.164	.843
b6	188.1000	31.679	.417	.837
b7	187.6000	33.972	.215	.842
b8	187.7000	31.597	.552	.833
c1	187.7667	34.185	.060	.846
c2	187.9667	29.826	.651	.827
c3	187.6000	33.490	.248	.841
c4	187.6667	31.264	.663	.830
c5	188.0000	33.724	.094	.848
c6	187.6000	33.972	.215	.842
c7	187.7000	31.803	.511	.834
c8	187.5333	34.671	.000	.844
d1	187.5667	34.806	-.078	.845
d2	188.0000	29.793	.653	.827
d3	187.6000	34.317	.097	.844
d4	187.5667	33.289	.641	.837
d5	188.1000	31.472	.451	.835
d6	187.6333	32.930	.471	.837
d7	187.7000	34.079	.101	.845
d8	187.5667	33.289	.641	.837
e1	187.5667	34.806	-.078	.845
e2	188.0333	30.585	.594	.830
e3	187.5667	34.530	.050	.844

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e4	187.5667	33.289	.641	.837
e5	187.7000	33.666	.196	.842
e6	187.6667	34.023	.131	.844
e7	187.7667	32.185	.471	.835
e8	187.6000	34.110	.168	.842



ค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	24

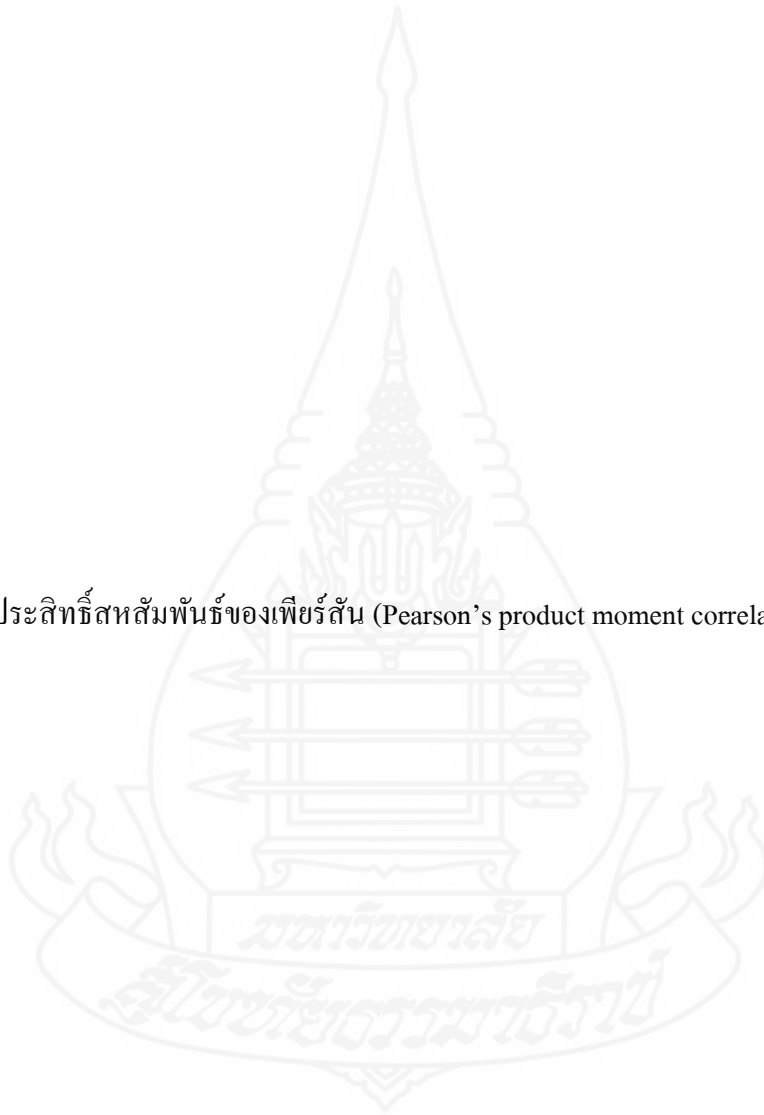
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	110.4000	16.455	.496	.793
f2	110.3667	17.413	.062	.805
f3	110.7000	16.010	.329	.798
f4	110.5333	14.947	.538	.784
f5	110.5000	17.155	.077	.808
f6	110.9000	15.679	.342	.798

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f7	110.4000	17.145	.158	.803
f8	110.5000	15.431	.523	.787
g1	110.4000	17.214	.124	.804
g2	110.7667	14.116	.645	.776
g3	110.4000	16.662	.250	.801
g4	110.4667	15.154	.650	.780
g5	110.8000	16.855	.076	.815
g6	110.4000	17.145	.158	.803
g7	110.5000	15.362	.544	.785
g8	110.4667	17.292	.045	.809
h1	110.4333	17.151	.117	.805
h2	110.8000	13.821	.711	.770
h3	110.3667	17.413	.062	.805
h4	110.3667	16.516	.668	.792
h5	110.9000	15.059	.489	.788
h6	110.4333	16.461	.398	.795
h7	110.5000	16.948	.144	.805
h8	110.3667	16.516	.668	.792

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)



Y3	Pearson	.145*	.177**	.206**	.493**	.173**	.026	.079	1	.372**	.662**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.018	.004	.001	.000	.005	.675	.197		.000	.000
	Sum of Squares	1.532	1.562	1.884	6.416	1.559	.304	.750	13.302	2.591	4.785
	and Cross-products										
	Covariance	.006	.006	.007	.024	.006	.001	.003	.050	.010	.018
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	268	268
X	Pearson	.591**	.758**	.736**	.669**	.713**	.112	.747**	.372**	1	.616**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.000	.000		.000
	Sum of Squares	3.265	3.505	3.532	4.555	3.370	.696	3.714	2.591	3.646	2.334
	and Cross-products										
	Covariance	.012	.013	.013	.017	.013	.003	.014	.010	.014	.009
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	268	268
Y	Pearson	.319**	.544**	.427**	.339**	.551**	.630**	.572**	.662**	.616**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares	1.830	2.611	2.127	2.396	2.704	4.051	2.954	4.785	2.334	3.930
	and Cross-products										
	Covariance	.007	.010	.008	.009	.010	.015	.011	.018	.009	.015
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	268	268
**.											
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*.											
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายเอกรินทร์ เขียวไปล์
วัน เดือน ปีเกิด	4 มิถุนายน 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	ศาสตรบัณฑิตสาขากรรมและเทคโนโลยี สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. 2561
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านท่าสองแคว อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ตำแหน่ง	ครู

