ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Creative Leadership of School Administrators Affecting Proactive Learning Management Competency of Teachers in Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

Miss. Phonthaweekhun Sirikhun

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
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
ชื่อและนามสกุล	นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจุ้ย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์)

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

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ รหัสนักศึกษา 2632301400

ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ (2) อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตร 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ร้อยละ 25.30

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประถมศึกษา

Thesis title: “Creative Leadership of School Administrators Affecting Proactive Learning Management Competency of Teachers in Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3”

Researcher: “Miss. Phonthaweekhun Sirikhun”; ID: “2632301400”;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Associate Professor Dr. Koolchalee Chongcharoen;(2) Dr. Thitikorn Yawichai Charueksil ; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of creative leadership of school administrators; 2) the level of proactive learning management competency of teachers; 3) the relationships between creative leadership of school administrators and proactive learning management competency of teachers; and 4) creative leadership of school administrators affecting proactive learning management competency of teachers in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.

The research sample consisted of 333 teachers in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling based on school size and then simple random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire on the levels of creative leadership of school administrator and proactive learning management competency of teacher, with reliability coefficients of .98 and 97, respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, Pearson’s simple correlation coefficient, and simple regression analysis.

The research findings revealed that 1) both the overall and specific aspects of creative leadership of the school administrators were rated at the high level; the specific aspects of creative leadership could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the consideration of individualism; the creation of trust and faith; the confidence; the working as a team; the possession of self-adaptation and flexibility; the possession of vision; and the possession of creative thinking and imagination; 2) the overall proactive learning management of the teachers was rated at the high level; as for the specific aspects of proactive learning management, the aspect that was rated at the highest level was that of the creation of learning atmosphere; while the aspects that were rated at the high level could be ranked based on their rating means as follows: the learner-centered learning management; the authentic learning evaluation; the development of learning media, innovations and technology in learning management; the designing and preparation of learning management plans; and the school-based curriculum development; 3) creative leadership of the school administrators correlated positively at the moderate level with proactive learning management competency of the teachers, which was significant at the .01 level of statistical significance; and 4) creative leadership of the school administrators significantly affected proactive learning management competency of the teachers at the .01 level of statistical significance; and creative leadership of the school administrators could predict proactive learning management competency of the teachers by 25.30 percent.

Keywords : Creative leadership; School administrator; Proactive learning management competency; Primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจุ้ย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จนประสบความสำเร็จเรียบร้อย และสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ดร.อุทุมพร เครือบคนโท ดร.ริศิตา รัตนโชติมาศ ดร.ยุทธภูมิ ดรเถื่อน ดร.วิพัช ชัดรวิธนาภัทร และ นายสัมพันธ์ อุบลภคพงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนด่านขุนทด รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนด่านขุนทด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และประสานการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทุกโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอดวิชาความรู้ และประสบการณ์อันทรงคุณค่าตลอดการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบุพการีอันเป็นที่รักและเคารพอย่างสูงยิ่งคือบิดา มารดา รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้

นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 5
กรอบแนวคิดการวิจัย 5
สมมติฐานการวิจัย 7
ขอบเขตการวิจัย 7
นิยามศัพท์เฉพาะ 8
ประโยชน์ที่ได้รับ 11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 24
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 46
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 85
การเก็บรวบรวมข้อมูล 87
การวิเคราะห์ข้อมูล 87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 89
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 90

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 92
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 101
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 108
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 111
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 112
สรุปการวิจัย 112
อภิปรายผล 117
ข้อเสนอแนะ 125
บรรณานุกรม 128
ภาคผนวก 139
ก ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 140
ข สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย 142
ค เครื่องมือการวิจัย 150
ประวัติผู้วิจัย 174

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 33

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 54

ตารางที่ 2.3 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนปการศึกษา 2561-2563 70

ตารางที่ 2.4 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปการศึกษา 2560-2563 71

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปการศึกษา 2560-2563 71

ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560-2563 72

ตารางที่ 2.7 แสดงการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ด้านการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 73

ตารางที่ 2.8 แสดงโครงการ และกิจกรรมของกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565 75

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 85

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 91

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวม 93

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 94

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ 95

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม 96
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 97
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น 98
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 99
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ 100
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม 101
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร 102
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 103
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 104
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 105
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ 106

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 107
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 108
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 111

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7
ภาพที่ 2.1 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 18
ภาพที่ 2.2 แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 19
ภาพที่ 2.3 ทักษะศตวรรษที่ 21 ของเด็กไทย 22

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นตั้งแต่ปฐมวัยถึงอุดมศึกษารวมถึงจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตน เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ท่ามกลางสภาวะดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์การบริหารการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา, 2557)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 135-160) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับกับการเปลี่ยนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยเน้นการให้ความสำคัญกับการปฏิรูปและสร้างสรรค์

นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, จันทกานติ์ ตันเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแนวคิดใหม่และทักษะภาวะผู้นำใหม่การปรับโรงเรียนให้สอดคล้องกับโลกอนาคต จำเป็นต้องมี กลยุทธ์ใหม่ (new strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (new processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (new mindset) กล่าวโดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารและมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Ash & Persall, 2000) ต้องจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้านรวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถส่งเสริมคุณภาพการคิดของทุกคนในชุมชนของโรงเรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครู และบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash & Persall, 2001) อีกทั้ง Sternberg (2006) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง มีสมรรถนะในการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน Robinson (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 6) ส่งเสริมการพัฒนาความคิด 7) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 8) การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ นอกจากนี้ กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีจินตนาการ การปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน การนำทีมงาน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การเรียนรู้และการมีองค์ความรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจ การกล้าเสี่ยงและกล้าคิดในสิ่งที่ปฏิบัติได้ การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การเสริมพลังอำนาจ การติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมรณ์ ซึ่งจากองค์ประกอบดังกล่าว จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556)

รวมทั้งมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในที่สุด

นอกจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แล้ว คุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูหรือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก็เป็นตัวบ่งชี้ว่า ถ้าครูต้องการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ครูจะต้องมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องมีการพัฒนาตลอดเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนหรือการทำงานในวิชาชีพครู และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (จุฬารัตน์ ธรรมประทีป และคณะ, 2562) ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของครูผู้สอนทั้งด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เจตคติในการจัดการเรียนรู้ที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ดังนั้นครูผู้ผู้สอนได้ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศวรรษที่ 21

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยหลายฉบับที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เช่น ธิติสุดา แก้วหาญ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม รวมทั้งงานวิจัยของ ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ทำการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาประชากรวัยเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2563) ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล โดยคำนึงถึงบริบทที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และได้มีการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ “การจัดการศึกษาวิถีใหม่ สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคิดอ่านเขียนเรียนรู้ฐานสมรรถนะ” จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้น ป.6 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.49 ระดับชั้น ม.3 ร้อยละ 31.91 และระดับชั้น ม.6 ร้อยละ 28.06 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมากร้อยละ 47.05 ระดับดี ร้อยละ 35.29 และระดับพอใช้ร้อยละ 17.64 โดยมีโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินจากองค์กรภายนอก (สมศ.) จำนวน 74 โรงเรียน และได้รับการรับรองผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) นอกจากนี้จากการสำรวจสภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดยังพบอีกว่า ครูในสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาแกนนำมีการการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active learning) ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีเพียงบางโรงเรียนเท่านั้นที่จัดการเรียนรู้ได้ครบทุกรูปแบบซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยมากเมื่อสัดส่วนของโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งยังพบอีกว่า สถานศึกษาจำนวนถึงร้อยละ 65.43 ที่ยังมีครูที่ยังขาดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังขาดการตระหนักในการตั้งเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) ดังนั้นจึงควรมีการกระตุ้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความตระหนักมีความตื่นตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับจากการสำรวจความต้องการของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษายังมีความต้องการในการได้รับการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงานทางการบริหารและการพัฒนาสรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่ง จากการสำรวจโครงการในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ยัง

พบว่า ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 แต่ยังขาดโครงการแผนงานในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพเสริมสร้างภาวะผู้นำแนวใหม่ของผู้บริหารให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียน ตามบริบท และตามศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา และอื่น ๆ

ที่มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกันโดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555), วิมล จันทร์แก้ว (2555), พนัส ถิ่นวัน (2556), มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556), ทวีภรณ์ วรชิน (2559), กุลชลี จงเจริญ (2562), Ash and Persall (2001), Guntern (2004), Sternberg (2006), Puccio and others (2007), Robinson (2011), Delich (2016) และเอกสารตำรานักวิชาการอื่น รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการรวมองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน ทำให้ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบได้แก่

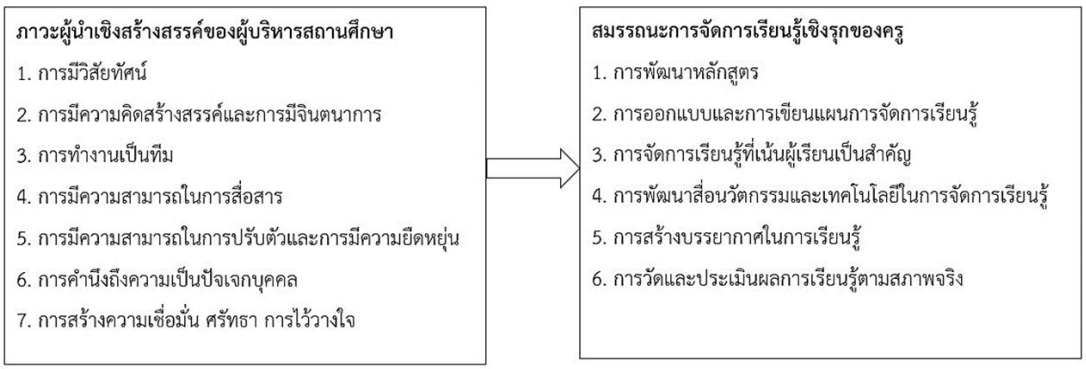
1. การมีวิสัยทัศน
2. การมีความคิดสรางสรรค์ และการมีจินตนาการ
3. การทำงานเปนทีม
4. การมีความสามารถในการสื่อสาร
5. การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น
6. การคำนึงถึงความเปนปจเจกบุคคล
7. การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไววางใจ

3.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากนักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555), นันทกา วารินิน (2557), นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559), กันตวรรณ มีสมสาร (2560), อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560), กมลฉัตร กล่อมอิ่ม (2562), วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562), ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองมนตรี(2563), พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565), มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565), Chet and Thomas (1993), Snowden (2005), Hammond et al. (2005), และ Zeiger (2015) และได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสามารถสรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วยองค์ประกอบ การมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
5. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรทำนาย ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 333 คน จาก 182 โรงเรียน

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ

3) การทำงานเป็นทีม

4) การมีความสามารถในการสื่อสาร

5) การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น

6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

7) การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ

5.2.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย

1) การพัฒนาหลักสูตร

2) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

5) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการ เทคนิค กลยุทธ์ แนวทางใหม่ อย่างสร้างสรรค์ มีจินตนาการ วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนางานให้มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการนำความสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ประกอบด้วย

6.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัย และมีความเป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

6.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทาง

หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ สามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล นำทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์และคุณค่า เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6.1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของบุคลากรแบบร่วมมือกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันภาระงาน เป็นการใช้ทีมและใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา

6.1.4 การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้รับสารรับรู้ เข้าใจความหมาย และสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

6.1.5 การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น `เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

6.1.6 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ตามหรือบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเอาใจใส่ เป็นกันเอง มีการยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามสูงสุดความต้องการของผู้ตามโดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือโค้ช และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมติดต่อสื่อสารแบบสองทางทางให้ผู้ตามมีโอกาสได้รับรู้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6.1.7 การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองทั้งคำพูด การกระทำและการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือไว้วางใจ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความคาดหวังในเชิงบวก ให้ความร่วมมือพร้อมที่จะดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

6.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยออกแบบกิจกรรมการ

จัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ครูลดบทบาทในการสอนแต่เพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนผลของการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน สามารถจัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน จนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้ทันสมัยเหมาะกับผู้เรียน และสอดคล้องกับบริบท มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง

6.2.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อการค้นพบแนวทางใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โอกาส ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งรวมถึงการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนโดยผ่านกระบวนการร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร

6.2.2 การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการออกแบบเพื่อวางแผนในการจัดการเรียนรู้ของครูที่สามารถจัดกระบวนการในการออกแบบ วางแผนหรือกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบ เทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างบรรยากาศในการ เรียนรู้เชิงบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการวัดและประเมินผล และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

6.2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง หมายถึง สภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดสภาพการณ์หรือกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เรียนโดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตอบสนองได้กับเด็กทุกกลุ่ม และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

6.2.4 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับคุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อการสอนให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งใช้งานง่าย เก็บรักษาบรำรุงได้สะดวก เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมี

การประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้

6.2.5 การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนพยายามจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ เกิดประสบการณ์ใหม่ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในเชิงบวก ส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ และกิจกรรมมีความน่าสนใจเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

6.2.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง การที่ครูสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

6.4 ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 3

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 งานวิจัยนี้ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21
    1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
    1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
    1.3 แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
        2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
        2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.2 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
        2.2.1 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
        2.2.2 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    3.1 ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    3.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
    4.1 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
    4.2 การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
    4.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการหรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บรรลุตามจุดประสงค์หรือความคาดหวัง ซึ่งได้มีนักวิชาการและสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายหรือคำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้เป็นจำนวนมากแต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้วพบว่าความหมายหรือคำจำกัดความเหล่านั้นคล้ายคลึงกัน ได้แก่

ทิศนา แขมมณี และคณะ (2557) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ความเข้าใจใน สาระต่างๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2556) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยผู้เรียนมีบทบาทและมีความสำคัญมากที่สุดในชั้นเรียน เป็นผู้ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

ศศิธร เวียงวะลัย (2556, น.3-4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นการจัดให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้รวมทั้งมีการฝึกและปฏิบัติ ในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ประเมินและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เปลี่ยนบทบาทครูผู้สอนจากผู้บรรยายมาเป็นคณะครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) ให้นักเรียนใช้เป็นเครื่องมือไปเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Instructor) และเสนอแนะเครื่องมือการเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านวิธีการต่าง ๆ ให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง นำความรู้ ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในห้องเรียน ซึ่งเรียกกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ว่า Active Learning ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered) เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

จันทร์จิรา จูมพลหล้า (2560) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ชี้แนะให้ผู้เรียนเข้าถึงองค์ความรู้และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, น. 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564, น. 254) ได้สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์และขั้นตอนเฉพาะ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์นั้นได้

Hough and Duncan (1970, p. 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และมีความผาสุก

Good (1975, p. 588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982, p. 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่พยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่ต้องใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ และออกแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้รวมทั้งมีการฝึกปฏิบัติ คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ประเมินและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวัง

1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้นับว่ามีความสำคัญกับครูผู้สอนซึ่งถ้ามีการจัดการเรียนรู้ที่ดี เป็นระบบ มีรูปแบบขั้นตอนที่ชัดเจนย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, ก) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนลงสู่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรืออาจกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้เกิดทักษะและเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและใช้สำหรับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 1) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่าเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และสามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2564, น. 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

4. ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดีชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามและทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนและยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่างๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน และ

8. สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2559, น.4) ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เร็วขึ้นจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน 3 ประการคือความรู้ทักษะและเจตคติดังนั้นในการสอนของผู้สอนที่มีการวางแผนไว้อย่างมีเป้าหมายย่อมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีความสุขดังนั้นในการสอนจึงต้องใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบ

ผสมผสานกันใช้เทคนิคการสอนและใช้จิตวิทยาเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

3. ช่วยพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรคือในขั้นการนำไปใช้ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงตัวผู้สอนจากเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ชี้นำผู้เรียนให้เป็นคนดีเข้าถึงองค์ความรู้มีความสามารถในการคิดนำความรู้มาแก้ปัญหาเมื่อพฤติกรรมการสอนของผู้สอนและพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนเปลี่ยนก็นับได้ว่าการเรียนการสอนได้ช่วยพัฒนาหลักสูตร

4. เป็นการสร้างแบบอย่างให้กับผู้เรียนในการคิดการทำผู้สอนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นอย่างมากทั้งด้านวาจาความคิดบุคลิกภาพและความประพฤติการกระทำของผู้สอนจะอยู่ในสายตาของผู้เรียนตลอดเวลาผู้เรียนจะเลียนแบบผู้สอนโดยไม่รู้สึกตัวดังนั้นผู้สอนจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ลูกศิษย์ซึมซับสิ่งที่ดีจากตัวผู้สอน เช่น การตรงต่อเวลาการพูดจาชัดเจนการแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมาสุภาพเรียบร้อยเป็นต้น

5. เป็นการเสริมสร้างความรู้ผู้สอนเป็นผู้ชี้นำหรือแนะแนวทางการให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการสังเกตสำรวจทดลองวิเคราะห์จนพบคำตอบซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

6. พัฒนาความเป็นมนุษย์ในทุกด้านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นให้การจัดการเรียนรู้ต้องพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายจิตใจสติปัญญาคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมค่านิยมการประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคงสงบสุขมีความเท่าเทียมกันเจริญก้าวหน้าทันโลกแข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้คนในสังคมมีความสุขมีงานทำรวมถึงสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

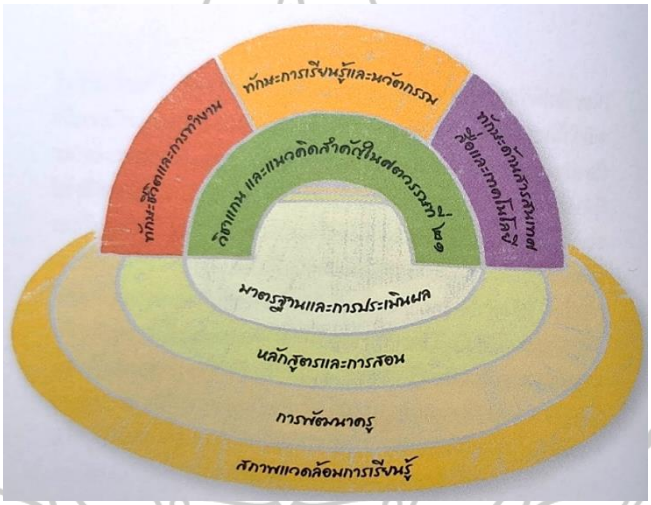
กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนสู่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน เกิดทักษะต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

1.2 แนวคิดสำคัญการเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องศึกษาทำความเข้าใจเชิงลึกด้านเนื้อหากรอบแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการจัดเรียนรู้ที่เหมาะสม เชื่อมโยงหลายมิติปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการประเมินผลที่ครอบคลุม

หลักสูตรเนื้อหาวิชาในลักษณะที่ เป็นสหวิทยาการ ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนที่แตกต่าง โดยเน้นที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม รวมไปถึงการ ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่ผู้เรียน เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสั่งสมประสบการณ์กับทักษะ 3 ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาจะใช้ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ห้าระบบ คือ ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ ระบบการประเมินผลทักษะการเรียนรู้ ระบบหลักสูตรและวิธีการสอน ระบบการพัฒนางานอาชีพ ระบบแหล่งเรียนรู้ และบรรยากาศการเรียนรู้



ภาพที่ 2.1 แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ที่มา : วิจารณ์ พานิช. การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 (2559, น.14)

ซึ่งมีนักวิชาการ สถาบันและหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้แนวคิด หลักการและจุดเน้นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และจุดเน้นที่เกี่ยวข้อง ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 1)

ทิศนา แขมมณี (2555) ได้กล่าวถึงทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 คือ “7Cs” skills of century learning (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2559) ว่าจะเป็นทักษะที่ ต้องการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3. ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) 4. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) 5. ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และ รู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) 6. ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) 7. ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ทั้งยังต้องรู้จักปรับตัวและมีความแคล่วคล่องว่องไว มีความคิดริเริ่ม และสามารถเป็น ผู้ประกอบการที่สร้างสรรค์ มีการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการใฝ่รู้และมีจินตนาการ

วิจารณ์ พานิช (2555, น.16) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องก้าวข้ามสาระวิชา ไปสู่การเรียนรู้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอนแต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) ครูต้องเรียนรู้ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL ให้เหมาะแก่วัยหรือพัฒนาการของผู้เรียน สาระวิชาก็มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของผู้เรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้า

ของการเรียนรู้ของตนเองได้ รูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญ เช่น การเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning : PBL) การเรียนรู้แบบใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology-Based Learning: TBL) การเรียนรู้แบบใช้สะเต็มศึกษา (STEM Education) การเรียนรู้โดยใช้ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เป็นต้น ครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูออกแบบการเรียนรู้ให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติของการอยู่ในวิชาชีพครูในอนาคตท่ามกลางความหลากหลายทางเทคโนโลยีดังนี้

1. สอนให้ผู้เรียนมี Critical thinking and Evaluation ให้ผู้เรียนมีความคิดวิเคราะห์ วิจัยและประเมินเพื่อจะได้เป็นผู้บริโภคที่ฉลาด

2. สอนให้แยกแยะ อะไรเหมาะ ไม่เหมาะ อะไรดีไม่ดี อะไรเหมาะสมไม่เหมาะสมที่เหมาะสมคืออะไร นั่นคือทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

3. จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามาราถวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะสิ่งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมได้

4. ให้ความสำคัญกับการคิดสร้างสรรค์การคิดอะไรใหม่ ๆ

5. เน้นให้ผู้เรียนรู้จักที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผลิตผลใหม่ ๆ ขึ้นมาให้ได้

6. เรียนรู้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ต้องฝึกให้รู้จักการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

7. พร้อมที่จะสื่อความหมายและมีความมั่นใจที่จะยกตัวเองสู่โลก และผลักตัวเองไปสู่นานาชาติ

8. คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นให้ทั้งผู้เรียนและครูก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ผู้ที่ตองพัฒนาไมใช่เพียงผู้เรียนเท่านั้น แต่รวมไปถึงครูด้วยที่ตองปรับบทบาทเป็นครูในศตวรรษที่ 21 โดยการไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้” เรียนไปพร้อมกับผู้เรียน ปรับกระบวนการเรียนการสอนเป็น “สอนน้อย เรียนมาก” เรียนรู้จาก การปฏิบัติเรียนรู้จากชีวิตจริง เรียนรู้จากความซับซ้อนและไม่ชัดเจนของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้น ใช้เองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็น “โคช” และ การออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นครูในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้กว้างไกลในเทคโนโลยีที่ เต็มไปด้วย IT ครูจะต้องพัฒนาแบบก้าวกระโดดจึงจึงจะทันโลกยุคใหม่ นวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือของครูที่จะต้องพัฒนา ตนเองในด้านเทคโนโลยี วิชาการเพื่อพัฒนานวัตกรรมไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และเข้าใจในบทเรียนมาก และถือได้ว่าครูคือผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คุณลักษณะที่ดีของครูในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2556, น.16-21) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตผ่านสาระวิชาสำคัญ เนื่องจากสาระวิชาสำคัญนั้นไม่

เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันนั้น การเรียนรู้สาระวิชาควรจะเป็นจากการค้นคว้าของนักเรียน เป็นหลัก โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ วิชาแกนหลักเหล่านี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์สำคัญ ต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาในเชิงสหวิทยาการ และวิชาแกนหลักจะต้องสอดแทรกทักษะในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถแจกแจงออกได้เป็น 3Rs + 8Cs และเพิ่ม + 2Ls ด้วยคือ Learning กับ Leadership 3Rs คือ Reading, (W)riting และ (A)rithmetic +21Century Themes และ 8Cs ได้แก่

1. ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการ แก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)

2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity & innovation)

3. ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding)

4. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)

5. ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)

6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy)

7. ทักษะ อาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) และ

8. ทักษะการเปลี่ยนแปลง (Change) ส่วน 2Ls ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skills) และ ภาวะผู้นำ(Leadership)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2558) ให้แนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของเด็กไทย ว่าประกอบด้วยการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical person) การอ่าน (Read) การเขียน (Write) การคิดเลขเป็น (Arithmetic) การมีเหตุผล (Resoning) และ 7C หมายถึง Creative Problem Solving Skills ได้แก่

1. ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem Solving Skills) คือ ความสามารถของบุคคลผู้มีปัญญาในการค้นคว้า การแก้ปัญหาและผลิตงานเชิงสร้างสรรค์ สร้างสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ สร้างผลผลิตที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต

2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking Skills) คือ ความสามารถอย่างชำนาญในการคิดที่จะทำหรือไม่ทำ เชื่อหรือไม่เชื่อในเหตุการณ์ของกิจกรรมชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงาน

3. ทักษะการทำงานอย่างร่วมพลัง (Collaborative skills) คือ ความสามารถอย่างเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม แบบร่วมมือ ร่วมใจ แบบรวมพลังทำให้งานสำเร็จ และผู้ทำมีความสุข เป็นกระบวนการที่ทำให้เสริมสร้างความเป็นผู้นำ การรู้จักบทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิกและกระบวนการกลุ่ม

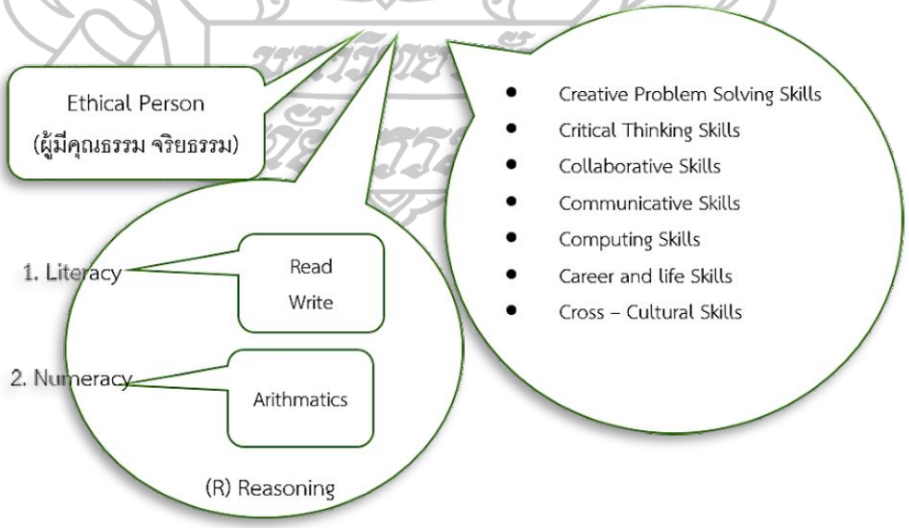
4. ทักษะการสื่อสาร (Communicative skills) คือ ทักษะการรู้หนังสือ หมายความถึง ความสามารถในการอ่านฟัง เขียน พูด คือ อ่านอย่างเข้าใจ ฟังอย่างเข้าใจ เขียนอย่างมีคุณภาพ พูดอย่างสื่อสารได้ตรงและง่ายต่อความเข้าใจ

5. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Computing skills) คือ ความสามารถอย่างเชี่ยวชาญในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ ตลอดจนใช้เพื่อการออกแบบและผลิตเชิงนวัตกรรม

6. ทักษะอาชีพและทักษะการใช้ชีวิต (Career and Life skills) คือความสามารถเชี่ยวชาญในอาชีพที่ตนสนใจและถนัด ซึ่งมีฐานมาจากการเรียนในระดับพื้นฐานมาก่อน การมีอาชีพทำให้ชีวิตมีความสุข จึงนำไปสู่ความเชี่ยวชาญในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ

7. ทักษะการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-cultural skills) คือ ความสามารถอย่างชำนาญในการใช้ชีวิตอย่างเป็นสุขที่จะอยู่ร่วมกัน รู้เรา รู้เขา ในวิถีชีวิต การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งประเพณี และวัฒนธรรมของต่างชาติ ทั้งประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยสรุป คือ ทักษะทั้งในระดับท้องถิ่น (Local) ชาติ (Nation) อาเซียน (ASEAN) และระดับโลก (Global)

ซึ่งแสดงให้เห็น ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ทักษะศตวรรษที่ 21 ของเด็กไทย

ที่มา : พิมพันธ์ เดชะคุปต์. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (2558, น. 1 - 3)

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2560, น. 41) ได้สรุปแนวคิดโดยรวมของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จากทิศนา แขมมณี (2555), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2557), Bernie Trilling and Charles fade (2009), Bellanca J. & Brandt R (2011), ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคโนโลยี (Computing and ICT Literacy)
2. ความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ (Curiosity and Imagination)
3. การคิดวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem solving)
4. การคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Creating and Innovation)
5. ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน (Communication and Collaboration)
6. การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit)
7. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross – cultural and Global Aarene)

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) โดยอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่มาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills)

สิทธิพล อาจอินทร์ (2563, น. 82-83) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมและเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ สิทธิพล อาจอินทร์ (2563, น. 71) ยังได้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการจัดการเรียนรู้
2. มีความเชี่ยวชาญในรายวิชา เนื้อหาวิชาที่สอน
3. มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้
4. มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
5. มีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้เรียน
7. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

8. มีจิตวิญญาณความเป็นครู

9. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และ

10. มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Bellanca and Brandt (2011) กล่าวถึงแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยกลุ่มความรู้ ทักษะ และนิสัยการทำงานมีลักษณะที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ประเมินและสร้างสรรค์สถานการณ์ต่าง ๆ ไม่เน้นเนื้อหา ผู้เรียนจึงมีอิสระในความคิดและการเรียนรู้มากขึ้น การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้และ“ครู” มิใช่ผู้มอบความรู้อีกต่อไปแต่เป็น “ผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดสำคัญการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีหลายกลุ่มคิด โดยรวมอย่างน้อยประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้เกิดทักษะที่สำคัญคือ 3Rs + 8Cs ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) และ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของสังคม ทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การจัดการศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงควรพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท สภาพสังคมอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญในยุคการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ได้รับการนิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, น.10) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก คิดสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, น. 108) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำบุคคลอื่น และการประสานงานด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ โดยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น.17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการ ตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นๆ ด้วยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น และที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม หรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

Nanus (1990) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแห่ง อนาคตหรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Future-Creative leadership) ว่าเป็นการใช้เป้าหมายที่มีทิศทางที่ชัดเจน (Signposts) ค่านิยมเกี่ยวกับความเข้าใจและการจัดการการเปลี่ยนแปลง และกรอบในการทำงานเป็นศิลปะที่ใช้ความพยายามและความฉลาดทางการคิด

Puccio et al. (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคคล บริบท และผลลัพธ์ โดยผ่านรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ที่ประยุกต์ใช้ในการเผชิญและแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ คลุมเครือซับซ้อน

Rolling (2013 อ้างถึงใน Rolling, 2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแบบของภาวะผู้นำที่เร่งหรือกระตุ้น (Catalyst) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม และเพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสำเร็จ

Renshaw (1999) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการสร้างโอกาสต่างๆ แก่บุคคลอื่นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรจากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการค้นหา คิดค้นแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ของผู้นำในการนำผู้ตามอย่างมีอิทธิพลด้วยการกระตุ้น ประสาน สร้างโอกาส และแสวงหาหนทางหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการนำบุคคลอื่นหรือสร้างโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ แก่บุคคลให้ คิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ แนวทางใหม่ที่แตกต่างจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่สู่การพัฒนาองค์การแห่งความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้มีการคิดในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นด้วยความรู้ เทคนิค วิธีการหรือแนวทางแบบใหม่เพื่อส่งเสริม กระตุ้นให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

กาญจนา ศิลา (2556, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีศิลปะ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านการคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาให้หันไปในทิศทางเดียวกัน

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, น. 9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนา

พนัส ถิ่นวัน (2556, น. 14) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อวิธีการใช่อิทธิพล มีความรู้ความสามารถเทคนิควิธีการแบบใหม่ ในการโน้มน้าว ชักนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้ความพยายามกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสัมฤทธิผล ซึ่งสามารถนำมาใช้กับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลากรในสถานศึกษา อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริการด้านการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา และการสื่อสารภายในองค์กร สามารถปรับตัวและปรับกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

Harris (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกคนในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในงาน ทุกฝ่ายได้รับการสนับสนุนและได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ ปราศจากอัตตา เพื่อสร้างสถานศึกษาในแบบใหม่ที่มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่

Stoll and Temperley (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นจินตนาการ และความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อโอกาสและประเด็นปัญหาที่ท้าทายหรือปัญหาที่ยับยั้งการเรียนรู้ในทุกระดับ เป็นมุมมอง การคิด และทำในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากเดิม เพื่อที่จะปรับปรุงโอกาสในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์จะวางเงื่อนไข ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และให้โอกาสบุคคลอื่นในสถานศึกษาได้มีความคิดสร้างสรรค์

Droske (2014) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเป็นภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้เกิดความมุ่งมั่นในงาน มีการบ่มเพาะการทำงาน และ การดำเนินการที่ไม่ธรรมดา มีกลยุทธ์และการแก้ปัญหาเชิงจินตนาการ สามารถผลิตสิ่งแปลกใหม่ (Produce uncommon) และนำสถานศึกษาไปสู่สิ่งใหม่อยู่เสมอ

Veld and Verhart (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถสร้างอนาคต ด้วยการวางรากฐานที่มั่นคงของสถานศึกษาในปัจจุบัน มีความรู้เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รับรู้และใช้ให้เกิดประโยชน์กับความสามารถของผู้ตาม ไม่เพียงแค่ส่งแรงกระตุ้น แต่จะให้คำตอบที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบคลากรในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการ เทคนิค กลยุทธ์ แนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีจินตนาการ วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนางานให้มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการนำความสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ หากมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ย่อมจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ เกิดบรรยากาศในเชิงบวกและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Nanus (1990) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แห่งอนาคต (Future reative leadership) มีความสำคัญในแง่เป็นความท้าทายใหม่สำหรับผู้นำในปัจจุบัน ที่ใช้ได้กับสังคมหรือองค์กร ให้การทำงานเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิผล และชอบธรรม เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่และรูปแบบใหม่ เป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันของบุคคลในองค์กร โดยการกำหนดบทบาทและทักษะภาวะผู้นำใหม่ เป็นการจัดเตรียมผู้นำให้มีทิศทางและแรงบันดาลใจตามต้องการ เพื่อการอยู่รอดและความสำเร็จในศตวรรษหน้า

Arellano (2002) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า มีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การอย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Kantawala and Rolling (2014) อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ก่อให้กิจกรรมต่างๆ ที่สร้างสรรค์และดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามเกิดการปรับเปลี่ยน (adapt) การเชื่อมโยง (connect) สัมพันธ์กัน (relate) และรวมพลังกัน (joinforces) จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่โดดเดี่ยว มีความเสี่ยงน้อย มีความรู้ความสามารถ เป็นต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่เป็นอยู่

Robinson (2011) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร กล่าวคือทำให้เกิดบรรยากาศการสร้างสรรค์เกิดขึ้นในองค์กร (Creating climates) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่ (Big shift)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงขององค์การไปสู่สิ่งใหม่ซึ่งมากกว่าเดิม เป็นความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่ซึ่งต้องมีมีวิสัยทัศน์ และแนวการบริหารรูปแบบใหม่ ช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ และช่วยในการสนับสนุนการตอบสนองการทำงานร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน สามารถใช้หรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ ทำให้การทำงานเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิผล และชอบธรรม

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานศึกษาในการสร้างสรรค์และผลิต (produce) สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรมีความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ ในการให้บริการ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

สมชาย เทพแสง (2559, น. 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการริเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต

Ash and Persall (2000) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนในชุมชนของโรงเรียน สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์

Harris (2009) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาแบบใหม่ที่มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่

Stoll and Temperley (2009) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าช่วยส่งเสริมและจูงใจให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และได้ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปจากเดิม

Droske (2014) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถผลิตสิ่งที่แปลกใหม่ นำพาให้สถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงแบบใหม่อยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานศึกษาในการช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการริเริ่มอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถคิดนอกกรอบ เป็นผู้นำกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวทางใหม่ ๆ และมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและทีมงาน ช่วยยกระดับทางความคิด สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้กับทุกคนในสถานศึกษาและชุมชน นำไปสู่การปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้ไปในทางที่ดีขึ้นได้ในอนาคต

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบไว้หลายท่านทั้งมีความแตกต่างและใกล้เคียงกัน ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, น. 74) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรจะมีจิตคิดวิเคราะห์ การนำการเปลี่ยนแปลง และการมีจินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 6-7) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์

นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555, น. 156) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัวการมีความรู้และความสามารถทางเชาวน์ปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีความสามารถในการสื่อสาร

วิมล จันทร์แก้ว (2555, น.47-71) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 2) การเป็นผู้นำของผู้นำ 3) การเป็นผู้นำการสร้างความไว้วางใจ 4) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ 5) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน 6) ความเป็นผู้นำที่ให้

ความสำคัญต่อลูกค้า 7) การเป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนรวมการสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง 8) การเป็นผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9) การเป็นผู้นำการบริหารความเสี่ยง และ 10) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

พนัส ถิ่นวัน (2556, น.11-12) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีภูมิรูปลุ่มลึกกว้างขวาง 2) การวางแผนแนวใหม่ 3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 4) การใช้เทคนิคนิเทศสอนงานอย่างหลากหลาย 5) การมอบหมายและติดตามงานอย่างมีชั้นเชิง 6) การใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย 7) การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8) การใช้เทคนิควิธีหลากหลายในการแก้ปัญหา 9) การปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ 10) การเสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 11) การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ 12) การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงยั่งยืน

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, น. 9-12) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ และ 4) การมีความคิดริเริ่ม

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, น. 10) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 3) การเป็นผู้นำของผู้นำ 4) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ 5) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6) การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

กุลชลี จงเจริญ (2562) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นประกอบด้วย การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีจินตนาการ การปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน การนำทีมงาน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การเรียนรู้และการมีองค์ความรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ การกล้าเสี่ยงและกล้าคิดในสิ่งที่ปฏิบัติได้ การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การเสริมพลังอำนาจ การติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมรณ์

Ash and Persall (2001) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 10 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การเป็นผู้นำของผู้นำ 3) การไว้วางใจ 4) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการ 6) การให้บริการ 7) การสื่อสาร 8) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 9) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

Guntern (2004 อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และ 4) การมีสติปัญญา

Sternberg (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพื้นฐาน เป็นแนวคิดของการมีภาวะผู้นำที่ดีในการตัดสินใจที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างวิเคราะห์ คิดไปในทางที่สามารถปฏิบัติได้ และมีความคิดอย่างชาญฉลาด

Puccio at al. (2007) อธิบายว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) การมีความคิดจินตนาการ 3) การคิดที่หลากหลายและคิดริเริ่ม 4) การมีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การวินิจฉัยและวางแผนกระบวนการทำงาน 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) การสร้างและเปลี่ยนความคิดเพื่อแก้ปัญหา 8) การเอาชนะการเปลี่ยนแปลงและอุปสรรค 9) การส่งเสริมการแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ 10) การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และ 11) การมีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบสูง

Robinson (2011) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 6) การส่งเสริมการพัฒนาความคิด 7) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 8) การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ

Delich (2016) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดจินตนาการ 2) การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้คนอื่น 3) การให้ความสำคัญกับคน 4) การแก้ปัญหาได้อย่างยอดเยี่ยม 5) การมีอิสระในการคิดและกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 6) การส่งเสริมความคิดใหม่ 7) การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี 8) การทำงานเป็นทีม และ 9) การมีความคิดสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิจัย นักวิชาการข้างต้น พบว่ามีองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกัน 27 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555)	วิมล จันทร์แก้ว (2555)	พนัส ถิ่นวัน (2556)	มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556)	ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2562)	Ash and Persall (2001)	Guntern (2004)	Sternberg (2006)	Puccio at al. (2007)	Robinson (2011)	Delich (2016)	ความถี่
1	การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ	/	/		/		/	/	/			/	/	/	/	10
2	การทำงานเป็นทีม			/	/	/		/	/	/				/	/	8
3	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				/			/		/			/	/	/	6
4	การมีความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่น		/	/			/		/				/	/		6
5	การมีวิสัยทัศน์		/			/	/		/		/					5
6	การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา การไว้วางใจ				/				/	/	/			/		5
7	ความสามารถในการสื่อสาร			/		/			/	/					/	5
8	การมีความรู้และสามารถทางเชาวน์ปัญญา			/		/			/		/					4
9	การสร้างสรรค์นวัตกรรม									/				/	/	3
10	การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์	/							/			/				3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555)	วิมล จันทร์แก้ว (2555)	พนัส ถิ่นวัน (2556)	มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556)	ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2562)	Ash and Persall (2001)	Guntern (2004)	Sternberg (2006)	Puccio at al. (2007)	Robinson (2011)	Delich (2016)	ความถี่
11	การนำการเปลี่ยนแปลง	/								/			/			3
12	การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมีมนุษยสัมพันธ์					/			/	/						3
13	การส่งเสริมการพัฒนาความคิดและความสามารถของบุคลากร												/	/	/	3
14	การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ								/		/				/	3
15	การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ								/				/		/	3
16	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					/		/								2
17	ความกระตือรือร้นและรับผิดชอบสูง												/			2
18	กระจายอำนาจการตัดสินใจ									/				/		2
19	ความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา												/		/	2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	รายการ	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555)	วิมล จันทร์แก้ว (2555)	พนัส ถิ่นวัน (2556)	มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556)	ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2562)	Ash and Persall (2001)	Guntern (2004)	Sternberg (2006)	Puccio at al. (2007)	Robinson (2011)	Delich (2016)	ความถี่
20	คิดไปในทางปฏิบัติ											/				1
21	คิดอย่างชาญฉลาด											/				1
22	การมีทัศนคติด้านบวก			/												1
23	การมีบุคลิกภาพที่ดี			/												1
24	การสร้างเครือข่าย				/											1
25	มีความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี							/								1
26	การเสริมพลังอำนาจบุคคล								/							1
27	ความฉลาดทางอารมณ์								/							1
		3	3	7	5	6	3	5	13	8	4	4	8	8	9	

จากตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่จำนวนตั้งแต่ 5 ขึ้นไป แล้วสามารถสรุปได้ 7 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การมีความสามารถในการสื่อสาร
5. การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น

6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

7. การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยพร้อมทั้งกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานที่ท้าทายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย ได้ให้ความหมาย และกล่าวถึงไว้ ดังนี้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ

สุจริต เพียรชอบ และคณะ (2558, ข) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง หรือการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สมชาย เทพแสง (2559) อธิบายว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัย และวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถถ่ายโอนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นจริง สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้อธิบายความหมายของการมีวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ วินิจฉัยและวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ วิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์การ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิเคราะห์คาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การด้วยวิธีการเชิงระบบ สร้างพลังของความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการขององค์การอย่างสร้างสรรค์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Wilmore (2002) กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึงการบอกถึงสภาพปัจจุบัน และความต้องการที่จะให้เป็นในอนาคต และวิสัยทัศน์ที่สร้างทุกสิ่งขึ้นในสถานศึกษา จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Northouse (2012) กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้น เป็นภาพที่มีความเป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัย และมีความเป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

2. การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ

การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เผชิญอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการไว้ ดังนี้

2.1 การมีความคิดสร้างสรรค์

วิสูตร โพธิ์เงิน (2553) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้กระบวนการทางความคิดหลายๆ อย่างมารวมกัน ซึ่งประกอบด้วยความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ สู่กระบวนการทางปัญญาในการพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายในการทำงาน การแก้ปัญหา การสร้างแนวคิดใหม่ และสร้างผลผลิตใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งการมีความคิดสร้างสรรค์สามารถแสดงออกได้จากกระบวนการที่จัดกระทำ ผลงานที่ผลิต ทักษะที่ใช้อย่างคล่องแคล่วและบุคลิกภาพของบุคลรวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ด้วย

สุวิทย์ มูลคำ (2554) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่สามารถขยายขอบเขตของความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดที่แปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากความคิดเดิม และเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วย ความคิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ

วิมล จันทร์แก้ว (2555) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ที่ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่อง และมีคุณค่า

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2558) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางการคิดในการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ แล้วนำไปสู่การค้นพบสิ่งที่แปลกใหม่ เกิดผลผลิตหรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งานและการทำงาน รวมทั้งสามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2558) ได้กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการคิด เพื่อสร้างผลผลิตเป็นสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ อาจเป็นประโยชน์ต่อรายบุคคล หรือประโยชน์ของส่วนรวม

สมชาย เทพแสง (2559) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม พัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง นำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

Osborn (1957) กล่าวถึง การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง จากการที่บุคคลมีการประยุกต์ใช้จินตนาการที่ตนสร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือความยุ่งยากที่ประสบอยู่ นำไปสู่ผลผลิตที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ ซึ่งจะต้องควบคู่ไปกับความอุตส่าห์พยายาม จึงจะทำให้งานสร้างสรรค์สำเร็จได้

Baron and May (1960) ได้กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดผลผลิตใหม่ รวมถึงความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่กว่าที่เป็นอยู่

Torrance (1963) กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาด้วยวิธีการคิดอย่างลึกซึ้ง ที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นตอนของการคิดอย่างปกติธรรมดา เป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถคิดได้หลายแง่มุมผสานผสมจนได้ผลใหม่ซึ่งถูกต้องสมบูรณ์กว่าเดิม

Wallach and Kogan (1965) กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การมีความสามารถในการเชื่อมโยงสัมพันธ์แบบเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากยิ่งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้มาก กล่าวคือเมื่อระลึกถึงสิ่งหนึ่งได้ดีจะเป็นสะพานเชื่อมช่วยให้ระลึกถึงสิ่งอื่นที่มีความสัมพันธ์กันได้ต่อไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด

กล่าวโดยสรุป การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่สามารถขยายขอบเขตของความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดที่แปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากความคิดเดิม เพื่อให้เกิดผลผลิตใหม่ที่มีคุณค่าและสามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่กว่าที่เป็นอยู่

2.2 การมีจินตนาการ

วีระ สุดสังข์ (2550) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการว่า หมายถึง การใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ของบุคคลเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ทั้งที่เป็นความคิด ปรัชญา หลักการ อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผลผลิต หรือสร้างสิ่งใหม่ ออกมา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์เอง สังคม และประเทศชาติ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง กระบวนการคิดการสร้างภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ ทัศนคติที่เปิดกว้างหรือเสรีภาพทางความคิด และกระบวนการนั้นสามารถประมวลผลจากสมอง นำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจจะเกิดหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ในอนาคต

Sperry (1987) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะการใช้ระบบสมองทั้งสองซีกอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นระบบเหมือนนิเวศวิทยา สามารถจัดการตัวเองได้อย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดผลคือสมรรถนะของความคิดสร้างสรรค์

Borno (1990) กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ว่า หมายถึง การนำพลังอำนาจแห่งความคิดของระบบสมองที่เรียกว่าการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเกิดจากการฝึกฝน ไม่ใช่พรสวรรค์ เป็นการคิดที่ท้าทายไม่เหมือนใคร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ หรือการเปลี่ยนผู้อื่นให้เป็นผู้ตาม

Sousa (2003) กล่าวถึงการมีจินตนาการว่า หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

Isaksen et al. (2011) กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ว่า หมายถึง มุมมอง หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วยความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป การมีจินตนาการ หมายถึง ลักษณะของกระบวนการคิด การสร้างภาพที่ผ่านการประมวลของสมอง และการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผล เป็นกระบวนการใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ของบุคคที่เกิดจากการฝึกฝน เพื่อค้นพบสิ่งใหม่ แนวทางใหม่ ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม มุมมอง ทัศนคติ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่ท้าทาย และนำไปสู่การการพัฒนาเป็นวิธีการทำงานที่ที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ในแบบที่ไม่ซ้ำใคร

กล่าวโดยสรุป การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการทำงาน โดยเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้หาคำตอบเพื่อให้สามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ สามารถตัดสินใจในการทำงาน

อย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล นำทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์และคุณค่า เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานทุกระดับ ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ผ่านความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายและกล่าวถึงไว้ดังนี้

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2558) อธิบายถึงการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันยอมรับในงานที่ทำ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการใช้ทีมและใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุจริต เพียรชอบ และคณะ (2558) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคคลทำงานร่วมกันอยางประสานภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้เต็มศักยภาพ ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงาน และสร้างความสมดุลระหว่างทีมงานและตนเอง

Brill (1976) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การรวมกลุ่มทำงานของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความชำนาญเฉพาะ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารร่วมมือ และตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Hues (1985) ได้ให้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน หรือกลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ หรืออาจไม่สามารถทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็ได้

Woodcock (1989) ได้อธิบายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมารวมกลุ่มกันทำงานเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง

Daft (2002) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การจัดการด้านพลังของกลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และต้องการทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคลากรแบบร่วมมือกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันภาระงาน เป็นการใช้ทีมและใช้ภาวะผู้นำ

ร่วมกันในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความชำนาญเฉพาะ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และตัดสินใจร่วมกัน มุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

4. การมีความสามารถในการสื่อสาร

ความสามารถในการสื่อสารที่ดีและการมีมนุษยสัมพันธ์นับว่า มีประโยชน์อย่างยิ่งในการติดต่อประสานงานกัน และการอยู่ร่วมกัน และทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายและกล่าวถึงไว้ดังนี้

เจษฎา เมยประโคน (2551) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับส่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระทำให้เกิดการตัดสินใจ การใช้คำหรือข้อความที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ใช้ภาษา วิธีส่งสาร และเลือกผู้รับได้เหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีความรวดเร็ว และต่อเนื่อง บรรลุตามวัตถุประสงค์

ณฐวัฒน์ พระงาม (2555) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร แล้วทำให้เกิดความเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสาร และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ชักจูงให้ผู้รับสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา ซึ่งการส่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การใช้กิริยาท่าทาง อย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ โดยอาศัยช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี หมายถึง การใช้ทักษะ การพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการฟังและควรมีทักษะการฟังที่ดีเยี่ยม

Rogers (1976) กล่าวถึง การมีความสามารถในการสื่อสารว่า หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึกความคิด หรือการกระทำต่างๆ ของบุคคล โดยมีเจตนาที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรม และทัศนคติ โดยแสดงออกอย่างเปิดเผย

Kermode (2016) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้อื่นได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย เป็นการปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป และการอ่านพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นการสื่อสารสองทาง ดังนั้นจึงมีความสำคัญทั้งการเป็นผู้พูดที่ดีและการเป็นผู้ฟังที่ดี

Robinson (2016) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและความตั้งใจที่แทรกอยู่เบื้องหลังข้อมูล รวมถึงเป็นการสื่อสารสองทาง เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยนอกจากการทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารแล้วก็ต้องเป็นผู้รับสารด้วย เพื่อให้ได้ความหมายที่เต็มรูปแบบเพื่อให้คนอื่นรู้สึกได้ยินและเข้าใจ

กล่าวโดยสรุป การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยมีเจตนาที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทำให้ผู้รับสารเกิดการการรับรู้ เข้าใจความหมาย สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองกลับมาด้วยการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

5. การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น

การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น มีความสำคัญกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในสังคมนั้น ๆ ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการปรับปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท การมีความยืดหยุ่นจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสามารถดำเนินสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาหลายคนที่ให้ความหมาย และกล่าวถึงไว้ดังนี้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) กล่าวว่าการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นหมายถึง การกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยการปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

พิบูล ทีปะปาล และ ธนวัฒน์ ทีปะปาล (2552) ได้กล่าวถึงมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง ความสามารถในการหาทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอดเวลา

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ได้อธิบายการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 45) กล่าวถึงการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งระบบต่าง ๆ ควรมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

สัมมา รธนิธย์ (2556, น. 60) กล่าวว่าการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

มิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การปรับตัวและการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีความสามารถด้านการบริหารปัญญาทางอารมณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมบรรยากาศสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

DuBrin (2006) กล่าวถึงการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Robinson (2007) กล่าวถึงการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุป การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ มีการปรับความคิดที่เป็นอิสระยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการเน้นให้ความสำคัญกับคน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความสามารถที่แตกต่างกันซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงและพึงปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงกังวลต่อสวัสดิภาพและการพัฒนาของลูกน้อง ส่งเสริมบรรยากาศการทางานที่ดีรับฟังอย่างเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตามและพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดยผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลือ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 19) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับในความสามารถดูแลเอาใจใส่สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและความคุ้นเคย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ให้คำแนะนำวีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

สัมมา รธนิธย์ (2556, น. 115) กล่าวไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

Peter and Waterman (1982) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำไว้ว่าการที่ผู้นำให้ผู้ตามได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการโดยที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวความเคลื่อนไหวและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ จะทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลแก่ผู้ตามด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ตามมีโอกาสซักถามเพื่อความเข้าใจมากขึ้น ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ของผู้นำที่มีต่อปฏิกิริยา และความต้องการของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุด

Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้จินตภาพหรือความคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการเป็นรายบุคคล มีความรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็น ควบคุมตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารจะสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

Yukl (1994) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า หมายถึง การยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่ช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าเพื่อความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวังเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

Robinson (2007) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก รวมทั้งยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพและให้ได้รับโอกาสในการแสดงออกถึงศักยภาพของผู้ตามได้อย่างเต็มความสามารถ

7. การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ

การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ผู้ตามหรือบุคลากรในถานศึกษา เนื่องจากความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร พร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย ได้ให้ความหมาย และกล่าวถึงไว้ ดังนี้

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจพอสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความมั่นใจ เชื่อมั่น ในคำพูดและการกระทำของผู้บริหาร ให้การสนับสนุนต่อผู้บังคับบัญชา และองค์การ

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายของการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักและศรัทธาในหน้าที่ของตน ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถเชิงสร้างสรรค์ จนได้รับความน่าเชื่อถือ ศรัทธาและความไว้วางใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำสั่งหรือการชี้นำของผู้นำ สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน โดยสร้างความปรารถนาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงาน จนเกิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้เนื้อเชื่อใจขึ้นในองค์กร

Ouchi (1981) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจว่า หมายถึง ลักษณะพื้นฐานของผู้นำหรือผู้บริหารที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ตามที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากที่สุด โดย มุ่งเน้นความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ

Mooman (1991) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจว่า หมายถึง การแสดงเจตนาผ่านพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือและความไว้วางใจที่มีต่อผู้อื่น ในสภาวะที่ผู้นั้นไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

Robinson (1996) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคาดหวังในทางบวกต่อผู้บริหาร ทั้งคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Reynolds (1997) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะระดับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การที่ดีกับองค์การทั่วไป รวมทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานในองค์การนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองทั้งคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความคาดหวังในเชิงบวก ให้ความร่วมมือพร้อมที่จะดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.1 ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของของผู้ประกอบวิชาชีพครูยุค เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะการจัดการเรียนการสอน และคุณลักษณะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา ให้ความหมายและกล่าวถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูไว้ ดังนี้

จุฬารัตน์ ธรรมประทีป และคณะ (2562) ได้ให้ความหมายคำว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้ของครู สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญของครู ส่วนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 2 คำ คือ สมรรถนะ และ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถของครูผู้สอนทั้งด้านองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งเจตคติหรือคุณลักษณะที่สำคัญของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สุพิษ ชัยมงคล (2555) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า จัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่าง ผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงลง แต่ไปเพิ่ม กระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนร่วมชั้น

กมลวรรณ สุภากุล (2557) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง การเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน ฝึกการมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก โดยผู้เรียนจะเป็นผู้ จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และ หลักการความคิดรวบยอด ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียน เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของ ผู้เรียน

อมลวรรณ วีระธรรมโม และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง วิธีการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยศึกษาผ่านการการอ่านการเขียนการพูดการฟัง ซึ่งผู้เรียนจะนำทักษะเหล่านี้มาลงมือปฏิบัติ ร่วมกับผู้อื่นมีการปรึกษาหารืออย่างมีสวนร่วมการแก้ปัญหาการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินผล

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบ ยอดรร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ และการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษามีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น คิดเป็น สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจน ทำงานเป็นกลุ่มและสามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู (2563) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง การแสดงออกในการจัดการเรียนรู้ที่ให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ลงมือปฏิบัติผ่านกระบวนการคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลของการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จนสามารถสร้าง องค์ ความรู้ได้ด้วยตนเอง

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565, น. 87) อธิบายว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึงความสามารถหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitudes) และคุณลักษณะอื่นใด ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จได้

Bonwell and Eison (1991) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำและในขณะเดียวกันก็คิดในสิ่ง ที่ทำด้วย กิจกรรมเช่นนี้มีทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วมในการคิดชั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

Meyers and Jones (1993) ได้ให้ความหมายสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า หมายถึง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในขณะที่ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งผู้เรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว

Felder and Brent (2009) ได้กล่าวถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพอสรุปได้ว่า หมายถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำสิ่งต่าง ๆ นอกเหนือจากการนั่งดู ฟัง และจดบันทึกเพียงอย่างเดียว

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน เพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนผลของการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกันครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้ทันสมัยเหมาะกับผู้เรียน และสอดคล้องกับบริบท มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง

3.2 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นความสามารถของครูผู้สอนทั้งด้านองค์ความรู้ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้ที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ซึ่งมีนักวิชาการ และสถาบันการศึกษาได้อธิบายถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

เอกรินทร์ สี่มหาศาล (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้สอนได้สำรวจสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถทำการประเมินผลผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์ (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า หากครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์ กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสวนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งระเบียบวินัยและมี ความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเองรวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใชวิธีการจัดการเรียนรูที่ดีและเหมาะสมแล้ว ยอมจะ มีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ 1) มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ 2) เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ 3) เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน 4) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และ 5) สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

วราภรณ์ ศรีวิโรจน์ (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นสิ่งที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนี้ 1) กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน มีการเคลื่อนไหว 2) เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 3) ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต 4) ฝึกความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามศักยภาพ และ คุณลักษณะที่ดี 5) ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์การสื่อสาร การ แก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฯลฯ 6) ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และ 8) เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562) และ สุพรรณี ชาญประเสริฐ (2557) ได้อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้

1. ผู้สอนใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ครั้งหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นวิธีสอน ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรงให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและตอบ ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเรียน รวมทั้งเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมในการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) ทำให้ปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น (Active) ผู้เรียนเกิดการชอบเรียน ต้องการเรียนรู้ และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความเข้าใจ (Meaningful Learning) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ Active Leaning ยังสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลเป็น

2. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดที่เป็นอิสระ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้เรียนมีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงมากขึ้น ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดทักษะเหล่านี้ผ่านการกระตุ้นด้วยการใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ หรือการประยุกต์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในโลกความเป็นจริง คั่นระหว่างการบรรยายหรือการมอบหมายงานเป็นรายบุคคล งานกลุ่มย่อย หรืองานที่มอบหมายให้ ทำร่วมกันทั้งชั้นเรียน เช่น การมอบหมายให้แก้ปัญหาจากสถานการณ์หรือกรณีศึกษา นอกจากนี้การฝึกให้ผู้เรียนได้อภิปรายโต้แย้งก็เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการคิดขั้นสูงและทักษะการให้เหตุผลอย่างมีตรรกะ ซึ่งครูทำได้โดยการมอบหมายให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือทัศนคติได้ หลายรูปแบบอาจจะเป็นการเขียนโดยใช้เวลาสั้น ๆ 5 - 10 นาทีหรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ด้วยการจัดโต้วาทีระหว่างกลุ่มย่อยหรือแสดงทัศนคติร่วมกันทั้งชั้นเรียน ซึ่งครูสามารถเลือกใช้ได้ มากกว่า 1 เทคนิค

3. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้เรียนผ่านการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จะช่วยให้เกิดทักษะการทำงานแบบร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพิ่มแรงจูงใจและความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วม แสดงความ คิดเห็นต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้และการร่วมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกหัวเรื่องในการอภิปรายหรือการประยุกต์ความรู้สู่การแก้ปัญหา ในเรื่องที่พวกเขาสนใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะช่วยเพิ่มระดับความสนใจ ความกระตือรือร้น ของผู้เรียน ซึ่งการที่กระตุ้นให้นักเรียนสนใจ กระตือรือร้น และร่วมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้นั้น เท่ากับเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งผู้เรียนจะมี ทางเลือกมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของพวกเขา

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากนักวิชาการ และนักการศึกษาว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องมีเพื่อจะได้จัดกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้ง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ทำให้ผู้เรียน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสันติสุข

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย มีส่วนร่วม และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ กล่าวคือ ผู้สอนได้พัฒนาการใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่ช่วยให้ผู้เรียนมี

ส่วนร่วม โดยผู้สอนเป็นผู้กำกับและอำนวยความสะดวก สนับสนุน และเสริมแรงให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและแสวงหาคำตอบ ผู้เรียนได้รับกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นให้ต้องการเรียนรู้ และต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูงมากขึ้น หรือการประยุกต์ความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในโลกความเป็นจริง ได้รับการส่งเสริมในการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถของครูทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษณะ และด้านคุณลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อจะได้จัดกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ขนิฏฐา กาญจนรังสีนนท์ (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) การให้โอกาสผู้เรียนลงมือปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ 3) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และ 5) การวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า มี 5 องค์ประกอบ 1) การออกแบบการสอน ทั้งเนื้อหา และวิธีการ 2) การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจูงใจ 3) การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม และ 5) การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

นันทกา วารินิน (2557) กล่าวว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรูประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559) ได้ทำการวิจัยและได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามบทบาทพอสรุปได้ดังนี้ 1) มีการออกแบบวางแผนกิจกรรมหรือเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน 2) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือให้ผู้เรียนมี

ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกิจกรรม 3) จัดกิจกรรมที่ท้าทายหลากหลาย และบูรณาการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน กระตุ้นผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ

กันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล

อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า มี 5 องค์ประกอบ 1) วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้ 2) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี 4) การประเมินผลการเรียนการสอน และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

กมลฉัตร กล่อมอิ่ม (2562) ได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของสมรรถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และ 4) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562) ได้วิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2563) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและปฏิบัติ และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และ 8) การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565) ได้วิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1) ทักษะการพัฒนาและสร้างหลักสูตร 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้นวัตกรรมการสอน 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การวิจัย 6) การจัดการชั้นเรียน และ 7) การพัฒนาคุณลักษณะและค่านิยมของครูและเด็ก

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565) ได้วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 3) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 4) ทักษะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก

Chet and Thomas (1993) ได้วิเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพอสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็น

สำคัญและศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและปฏิบัติ 3) การบูรณาการเนื้อหารายวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่างๆ ที่แตกต่างกัน 4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 5) ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม

Hammond et al. (2005) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น 4) เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ และ 5) การประเมินการเรียนรู้

Snowden (2005) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 3) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจูงใจ 4) การออกแบบการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้ 7) การวัดประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 8) การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ และ 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

Zeiger (2015) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ออกแบบการเรียนการสอน 2) ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ 3) การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อในการสอน และ 4) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบองสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ดังตารางที่ 2.2

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ที่	รายการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	นันทกา วารินิน (2557)	นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559)	กันตวรรณ มีสมสาร (2560)	อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	กมลวัตร กล่อมอิ่ม (2562)	วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562)	ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565)	มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565)	Chet and Thomas (1993)	Snowden (2005)	Hammond et al. (2005)	Zeiger (2015)	ความถี่
1	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	/	/	/		/		/	/	/	/	/		/	/	/	12
2	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	/	/	/		/	/	/	/	/	/			/		/	11
3	การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	/	/		/		/	/	/	/		/		/	/	/	11
4	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	/	/	/	/		/	/			/		/	/	/	/	11
5	การพัฒนาหลักสูตร	/		/		/					/			/			5
6	การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		/		/						/		/	/			5

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	นันทกา วารินิน (2557)	นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559)	กันตวรรณ มีสมสาร (2560)	อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	กมลวัตร กล่อมอิ่ม (2562)	วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562)	ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565)	มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565)	Chet and Thomas (1993)	Snowden (2005)	Hammond et al. (2005)	Zeiger (2015)	ความถี่
7	การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ และใช้กระบวนการกลุ่ม								/			/	/			3
8	ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนเชิงรุก				/				/		/					3
9	การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม สื่อการเรียนรู้									/			/			2
10	เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน												/	/		2
11	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดระดับสูงและปฏิบัติ								/			/				2

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	รายการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	นันทกา วารินิน (2557)	นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559)	กันตวรรณ มีสมสาร (2560)	อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	กมลวัตร กล่อมอิ่ม (2562)	วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562)	ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565)	มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565)	Chet and Thomas (1993)	Snowden (2005)	Hammond et al. (2005)	Zeiger (2015)	ความถี่
12	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น				/									/		2
13	ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอนและบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหา			/								/				2
14	การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน						/									1
15	การพัฒนาคุณลักษณะและค่านิยมของครูและเด็ก									/						1
16	เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้													/		1
		5	5	5	4	3	4	4	5	5	6	4	5	9	5	4	

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากนักวิชากการ นักการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 16 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จึงสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
5. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1. การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูผู้สอนทุกคนควรมีองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายและกล่าวถึงไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำและหรือพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ชวลิต ชูกำแพง (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตรในระยะใดระยะหนึ่งของการสร้างหน่วยการเรียนการสอน หรือในระยะของการพัฒนาหลักสูตรใหญ่ของการเรียนระดับหนึ่ง หรือเป็นการสร้างหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบโดยจัดกระทำตั้งแต่การสร้างหรือร่างหลักสูตร การนำไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

มารุต พัฒผล (2562) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเชื่อมโยงระบบต่างๆ ที่เชื่อมโยงกัน 3 ระบบ ได้แก่ ระบบการออกแบบหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปปฏิบัติและระบบการประเมินหลักสูตร

วารีรัตน์ แก้วอุไร (2564) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาหลักสูตรจะต้องครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

Taba (1962) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดี ยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมายการจัดการเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล อื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลกัสูตรนี้จะมี ผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวความคิดพื้นฐานหรือ รูปแบบของหลักสูตร

Good (1973) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนวัสดุอุปกรณ์วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้น

Saylor and Alexander (1974) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนา หลักสูตรอาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับนักเรียนด้วย

Oliva (2009) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผน การนำไปใช้และการประเมิน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะทำให้ค้นพบแนวทางใหม่เพื่อให้ประสิทธิภาพประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีมากขึ้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจึงต้องพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อการค้นพบแนวทางใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โอกาส ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งรวมถึงการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนโดยผ่านกระบวนการร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร

2. การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสำหรับครูผู้สอน เพราะเป็นการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อ

พัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง ซึ่งการเรียนการสอนเชิงรุกจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ส่วนสำคัญคือครูผู้สอนต้องมีการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ดังมีนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ ดังนี้

2.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้นับว่ามีความสำคัญที่ช่วยให้ครูได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือหลักสูตร หรือนำไปสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชนาธิป พรกุล (2555) ได้กล่าวถึงความหมายของการออกแบบการจัดการการเรียนรู้ว่า เป็นการวางเค้าโครง (Outline) ของการสอน ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการเรียนการสอน เป็นขั้นตอนการเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสอน วิธีสอน เทคนิคการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้

สมจิต จันทร์ฉาย (2557) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้การออกแบบหรือการวางแผนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด หลักการออกแบบการสอน (Instructional Design) เป็นสิ่งแนะนำแนวทางสำหรับครูผู้สอนหรือผู้ออกแบบการสอน (Instructional Designer) ให้ประสบผลสำเร็จในการออกแบบ และรู้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และสร้างเสริมประสบการณ์ ในการออกแบบการสอน (Instructional Design) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิศนา แขมมณี (2558) ได้กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยการกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้

สุมาลี ชัยเจริญ (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการในการวางแผนการเรียนการสอน โดยการแปลงหลักการของการเรียนรู้การเรียนการสอน ลงสู่การวางแผนการเรียนการสอน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2566, น. 3) ได้กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งเชื่อมโยงระหว่างการนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้สอนจะได้ดำเนินศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน แบบการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์แบบการสอนของครู รวมทั้งวิเคราะห์ความเหมาะสมของสภาพ เงื่อนไข ข้อจำกัดต่าง

ๆ ในการเรียนรู้ทั้งของผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา ผู้บริหาร งบประมาณ สถานที่ สิ่งแวดล้อม สื่อวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ สภาพชุมชน ผู้ปกครอง และนโยบายของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Gagne (2007) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง เป็นการนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ ที่ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าประสงค์ชัดเจน หรือที่เรียกว่า การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

Chellman (2011, P. 3) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการเบื้องต้นของการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อห้องเรียนโดยผ่านกระบวนการเชิงระบบในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียน การเขียนแบบทดสอบ การเลือกวัสดุ เครื่องมือ และสื่อ การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงบทเรียน

Morrison et al. (2011) ได้กล่าวถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการอธิบายแผนการดำเนินการสอนทุกอย่าง รวมทั้งบทบาทครูและบทบาทผู้เรียน ผู้สอนที่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวได้ นับได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูที่ได้นำเอาความรู้หลักการสอน รูปแบบการสอน เทคนิคการสอน และวิธีการสอน สื่อเครื่องมือ มากำหนดหรือออกแบบกิจกรรมเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปสู่การเขียนแผนการสอนอย่างมีเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในกิจกรรม และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

2.2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สืบเนื่องจากกระบวนการออกแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการกำหนดขั้นตอนในจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ดังนี้

ชนาธิป พรกุล (2552, น. 85) ได้ให้ความหมายของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เขียนไว้ล่วงหน้า ทำให้ผู้สอนมีความพร้อมและมั่นใจว่าจะสามารถสอนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และดำเนินการสอนได้ราบรื่น

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553, น. 208) ได้ให้ความหมายของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ดนุลดา จามจุรี (2564, น. 286) ได้กล่าวถึงการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้พอสรุปได้ว่า เป็นขั้นตอนการจัดระเบียบและกำหนดขอบเขตเนื้อหา วิธีการ การกิจกรรมและประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้ได้ตามผลลัพธ์ที่ต้องการ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2566, น. 71) ได้สรุปความหมายของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ใช้เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนซึ่งได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้าก่อนสอน โดยมีการจัดองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมทั้งมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้สอน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

Oliver and Herrington (2001) ได้กล่าวถึงการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้พอสรุปได้ว่า เป็นการออกแบบเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ รวมทั้งการจัดหาสื่อทรัพยากรการเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนในการทำงานหรือกิจกรรม ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับภาระงานและทรัพยากรเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แนวการวางแผนในการจัดการเรียนรู้โดยการกำหนดขอบเขตเนื้อหา วัตถุประสงค์ สื่อทรัพยากร วิธีการ รูปแบบในการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามจุดประสงค์

ดังนั้นจึงสรุปว่า การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการออกแบบเพื่อวางแผนในการจัดการเรียนรู้ของครูที่สามารถจัดกระบวนการในการออกแบบวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบ เทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เชิงบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรวมทั้งการวัดและประเมินผล และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บทบาทของผู้เรียนเป็นหลักโดยไม่ได้ยึดครูเพียงอย่างเดียว ซึ่งช่วงให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ ตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาให้ความหมายและกล่าวถึงไว้ ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2545, น. 121) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว ทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน

ชาตรี เกิดธรรม (2553) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียนสูงที่สุด

รพีพรรณ เทียมเดช (2557) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของตัวเอง แต่แตกต่างที่ความต้องการ ความสนใจและความถนัด รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับเด็กทุกกลุ่ม

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) ได้สรุปความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า หมายถึง การยึดว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างปัญญาให้รู้จักตนเอง รู้จักโลก สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีอิสรภาพได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ เรียนรู้อย่างมีความสุข ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วม ทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดขึ้น

Attard (2012) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า หมายถึง วิธีการศึกษาที่เน้นความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้แนะนำ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง สภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดสภาพการณ์หรือกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว ช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การใช้สื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของ

ผู้เรียนรวมทั้งการจัดสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเลือกการคัดสรร ใช้ สร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ ตลอดจนนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นสามารถปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

ไพศาล น้อยสุวรรณ (2553) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการที่ครูผู้สอนเลือกใช้หรือสร้างตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน

ณัฐกร สงคราม (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ว่า คือตัวกลางหรือช่องทาง ที่ใช้ในการนำเรื่องราวข้อมูลข่าวสารจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนทั้งที่ใช้เทคโนโลยีและไม่ใช้เทคโนโยลี เพื่อทำให้การเรียนรู้หรือการเรียนการสอนบรรลุผล

กิดานันท์ มลิทอง (2555) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การที่ครูผู้สอนสร้างหรือใช้ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วเป็นเครื่องมือและตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นักการศึกษาเรียกชื่อการสอนด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอนโสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อการเรียนการสอนสื่อการศึกษา เป็นต้น

ทิศนา แขมมณี (2558) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การออกแบบสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการเรียนรู้การเลือกใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผ่านการใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2566) ได้กล่าวถึงการสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้พอสรุปได้ว่า เป็นการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมที่เสนอการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้

โดยการปรับปรุง คิดค้น และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการเรียนในอนาคต ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิดการเรียนแบบกระตือรือร้นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยจัดการและสนับสนุน ซึ่งสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวแบ่งเป็นสองประเภทคือ นวัตกรรมประเภทสื่อการเรียนการสอน และนวัตกรรมประเภทเทคนิควิธีการเรียนการสอน

Atkinson (1993) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่าหมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอนทั้งที่ใช้และไม่ใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียน และยังเป็นการเพิ่มโอกาสความเข้าใจของผู้สอนและผู้เรียนให้ตรงกันมากยิ่งขึ้น

Browning and Cockin (1999) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นสิ่งเสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียน และสำหรับงานมอบหมายนอกเวลาเรียน ซึ่งมีหลากหลายประเภท เช่นคลิปภาพยนตร์สั้นและโทรทัศน์ซึ่งจัดว่าเป็นสื่อด้านเทคโนโลยี บทความ สามารถดูได้เพื่อเสริมแนวคิดและจุดประกาย สามารถนำมาใช้ในเกือบทุกกิจกรรมได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับคุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้

5. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

การจัดการชั้นเรียนและการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการส่งเสริมให้กระบวนการจัดการเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ทัศนคติ อารมณ์ของผู้เรียน หากผู้สอนสามารถจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้เหมาะสม ย่อมช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา รวมทั้งนักจิตวิทยาทางการศึกษา ได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปัญจนาฏ วรวัฒนชัย (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะต่างๆ ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Brophy (1996) กล่าวถึงบรรยากาศในการเรียนรู้สรุปได้ว่า หมายถึง การที่ครูสร้างและคงสภาพ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

Isaksen et al. (2001) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึง รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่แสดงถึงพฤติกรรม ทัศนคติ ความรู้สึก ความเข้าใจ และความเชื่อใจกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

Bennett (2001) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่ส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของผู้เรียน และผู้สอนทางด้านบวกและด้านลบ

Turner et al. (2003) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่าหมายถึงองค์ประกอบโดยรวมของชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ

Brian (2009) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนในชุมชน ที่เป็นห้องเรียน เพื่อจัดบรรยากาศชั้นเรียนในเชิงบวกที่นักเรียน รู้สึกสะดวกสบายในการเรียนรู้ การสื่อสารระหว่างนักเรียนด้วยกันเองและนักเรียนกับครู โดยที่บรรยากาศชั้นเรียนไม่ได้เป็นสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงต้อง มีการจัดขึ้นโดยทั้งครูและนักเรียนมีส่วนร่วม

Jessica and Julia (2009) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึง รูปแบบของการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนของผู้สอนเพื่อส่งเสริมความ สามารถในการเรียนรู้และการฝึกพัฒนาทักษะที่สำคัญให้แก่เด็กในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของ ชั้นเรียน

Amborse et al. (2010) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึง การสร้างประสบการณ์สิ่งแวดล้อมให้แก่เด็กไม่เพียงแค่ด้านสมองเท่านั้น แต่ รวมถึงการจัดประสบการณ์ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านกายภาพเพื่อต้องการให้เด็กได้ เรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกันเอง

Herminia al et. (2014) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ว่า หมายถึงสิ่งแวดล้อมที่สร้างขึ้นโดยครูเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งทาง ด้านร่างกายและจิตใจสำหรับผู้เรียน

Alhawiti (2023) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการเรียนรู้สรุปได้ว่า บรรยากาศ หรือสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีจำเป็นและส่งผลต่อการพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียน โดยชี้ให้เห็นว่ามีผลกระทบเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียนและครู ตลอดจนมีความจำเป็นสำหรับการปรับปรุงผลการเรียน และการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนพยายามจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ เกิดประสบการณ์ใหม่ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับ

ผู้เรียน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในเชิงบวก ส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ และกิจกรรมมีความน่าสนใจเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และเป็นขั้นตอนในการแสดงให้เห็นสภาพข้อมูลข้อเท็จจริงของผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ มีการใช้เครื่องมือ และวิธีการที่หลากหลายในการวัด และประเมิน เพื่อตัดสินผลของคุณภาพในการเรียนรู้และเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น นับว่ามีความสำคัญอย่างมากของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งได้มีนักวิชาการ นักวิจัย นักการศึกษา และหน่วยงานได้กล่าวถึงและให้ความหมายไว้ ดังนี้

พิสณุ ฟองศรี (2550) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นกลวิธีการตรวจสอบสภาพผู้เรียนตามคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งอาจเป็นจุดประสงค์การสอน หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้ แล้วแต่จะกำหนดเรียก นอกจากนี้ ยังช่วยตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสภาพการจัดการเรียนการสอน ยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยบ่งบอกความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ได้ดำเนินการอีกด้วย

สมชาย รัตนทองคำ (2554) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนของผู้สอน ซึ่งกระทำเป็นระยะ เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้หรือไม่ กระบวนการวัดและประเมินผลนี้จะพยายามทำให้ได้ข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และตัดสินใจว่าการสอนดังกล่าวนั้นบรรลุผลหรือไม่ และนำผลการตัดสินใจใช้ประโยชน์ในการจัดลำดับ เลื่อนชั้นเรียนและพัฒนาปรับปรุงเป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นการประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน จึงควรใช้การประเมินการปฏิบัติ ร่วมกับการประเมินด้วยวิธีการอื่น และกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง

โชติกา ภาษีผล และ คณะ(2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่า เป็นการวัดและประเมินผลแนวใหม่ ที่ได้มุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนที่พิจารณาพัฒนาการ ความประพฤติ และการสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งด้านความรู้และด้าน ทักษะเข้าด้วยกัน ให้ผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ ที่จะประเมินในสภาพที่ ใกล้เคียงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการวางแผน และทักษะในการแก้ไขปัญหา โดยมีวิธีการวัด และใช้

เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนรับรู้ข้อมูล ที่เป็นจุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งการวัดประเมินผลตามสภาพจริงนี้เป็นการปรับปรุงการวัดประเมินผลแบบดั้งเดิมที่มีเพียงการวัดด้วยการทดสอบเพียงอย่างเดียว

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2564) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่า เป็นกลวิธีในการแสวงหาสารสนเทศเพื่อระบุระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบผลของประสิทธิภาพในการเรียนรู้ นำไปใช้เพื่อการวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และเป็นเครื่องมือในการประกันคุณภาพทางวิชาการ

Cradler (1991) ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่า หมายถึง การประเมินที่ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดอย่างซับซ้อนของผู้เรียน ในการทำงานร่วมมือ การแก้ไขปัญหาและการประเมิน ตนเอง ความพยายามในความร่วมมือ ซึ่งคล้ายกับโลกของงานจริง

Hart (1994) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นการให้ผู้เรียนทำงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความหมาย การประเมินดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ใช่การทดสอบแบบที่ยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ การประเมินตามสภาพจริงต้องการให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดขั้นสูงและใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านเพื่อทำงานที่ใช้ในการประเมินผลนั้น ซึ่งการวัดและประเมินผลอาจใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ การแก้ปัญหา หรือการใช้แฟ้มผลงาน เป็นต้น

Puckett et al. (1994) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงว่า เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้เรียนในแง่ของวิธีการทำงานและผลงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาอันส่งผลต่อตัวผู้เรียน ให้ความสำคัญกับความต้องการและการประสบผลสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าการเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่น เป็นการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต่อเนื่องซึ่งผู้สอนสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนแต่ละคน

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดยครูผู้สอนทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ มีการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล เน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานทางการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ทั้งการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในขณะที่ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี เกิดความกระตือรือร้น เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสื่อสารด้วยการพูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก สะท้อนผลของกา รเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีองค์ประกอบอยู่ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 5) การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

4.1 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 182 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 91 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 86 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 5 โรงเรียน มีเขตพื้นที่บริการ 4 อำเภอได้แก่ อำเภอครบุรี อำเภอปักธงชัย อำเภอเสิงสาง และอำเภอวังน้ำเขียว มีกรอบแนวคิดในการพัฒนา ตามกฎหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องหลายส่วนจึงกำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล

พันธกิจ

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างเหมาะสมในแต่ช่วงวัย

2. เสริมสร้างสังคมทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการศึกษา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส และเป็นธรรม

4. ส่งเสริมสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นหน่วยงานการผลิต และการบริการที่เข้มแข็ง มีคุณภาพบนพื้นฐานความรู้สู่สากล

เป้าประสงค์

1. นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะ ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

4. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.2 การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมดังนี้ ระดับชั้น ป.6 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.49

ระดับชั้น ม.3 ร้อยละ 31.91 และระดับชั้น ม.6 ร้อยละ 28.06 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดีมากร้อยละ 47.05 ระดับดี ร้อยละ 35.29 และระดับพอใช้ร้อยละ 17.64 โดยมีโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินจากองค์กรภายนอก (สมศ.) จำนวน 74 โรงเรียน และได้รับการรับรองผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) และสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2561-2563 ปรากฏดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน ปการศึกษา 2561-2563

คะแนนเฉลี่ยวิชา	ป.6			ม.3			ม.6		
	ปีการศึกษา			ปีการศึกษา			ปีการศึกษา		
	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
ภาษาไทย	54.48	48.64	56.64	49.42	51.51	50.43	37.98	32.15	36.92
คณิตศาสตร์	36.53	31.22	29.41	25.52	21.56	21.37	20.12	17.50	19.38
วิทยาศาสตร์	38.54	34.25	38.00	33.13	28.69	27.32	26.17	24.19	28.26
สังคมศึกษา							31.89	32.00	33.54
ภาษาต่างประเทศ	34.96	29.69	37.89	25.45	27.95	28.37	20.69	20.84	22.20
ค่าเฉลี่ย	41.13	35.95	40.49	33.38	32.43	31.98	27.37	25.34	28.06

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2564)

ตารางที่ 2.4 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปการศึกษา 2560-2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยชั้น ป.6 ระดับเขตพื้นที่				เทียบปีการศึกษา 2560-2562		เทียบปีการศึกษา 2561-2562		เทียบปีการศึกษา 2562-2563	
	2560	2561	2562	2563	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด
ภาษาไทย	44.55	54.48	48.64	56.64	9.93			5.84	8.00	
คณิตศาสตร์	35.67	36.53	31.22	29.41	0.86			-5.21		-1.91
วิทยาศาสตร์	39.00	38.54	34.25	38.00		-0.46		-4.29	3.75	
สังคมศึกษา										
ภาษาต่างประทศ	31.34	34.96	29.69	37.89				-5.27	8.20	
ค่าเฉลี่ยรวม	37.64	41.13	35.98	40.49				-5.15	4.51	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2564)

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปการศึกษา 2560-2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยชั้น ม.3 ระดับเขตพื้นที่				เทียบปีการศึกษา 2560-2562		เทียบปีการศึกษา 2561-2562		เทียบปีการศึกษา 2562-2563	
	2560	2561	2562	2563	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด
ภาษาไทย	44.84	49.42	51.51	50.43	4.58		2.09			-1.08
คณิตศาสตร์	21.04	25.52	21.56	21.37	4.48			-3.96		-0.19
วิทยาศาสตร์	30.23	33.13	28.69	27.32	2.90	-0.46		-4.29	3.75	
สังคมศึกษา										
ภาษาต่างประทศ	26.94	25.45	27.95	28.37		-1.49	2.50		0.42	
ค่าเฉลี่ยรวม	30.76	33.38	32.43	31.87	2.62			-0.95		-0.56

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2564)

ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560-2563

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยชั้น ม.6 ระดับเขตพื้นที่				เทียบปีการศึกษา 2560-2562		เทียบปีการศึกษา 2561-2562		เทียบปีการศึกษา 2562-2563	
	2560	2561	2562	2563	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด
ภาษาไทย	43.13	37.98	32.15	36.92		5.15		-5.83	4.77	
คณิตศาสตร์	17.76	20.12	17.50	19.38	2.36			-2.62	1.88	
วิทยาศาสตร์	23.98	26.17	24.19	28.26	2.19			-1.98	4.07	
สังคมศึกษา	31.24	31.89	32.00	33.54	0.65		0.11		1.54	
ภาษาต่างประทศ	19.24	20.69	20.84	22.20	1.45		0.15		1.36	
ค่าเฉลี่ยรวม	27.07	27.37	25.34	28.06	0.30			-2.03	2.72	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2564)

4.3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งได้กำหนดเป้าประสงค์ ตลอดจนตัวชี้วัดในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการสู่แผนงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.7 แสดงการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ด้านการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์	เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
		เป้าหมาย			สอดคล้อง		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ ศธ.	นโยบาย สพฐ.
เป้าประสงค์ที่ 4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ 1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารและสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสาถศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1) ร้อยละของครูที่เข้ารับการพัฒนาแล้วมีความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ	เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	เพิ่มขึ้นร้อยละ 30	เพิ่มขึ้นร้อยละ 40	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้าน 3	ข้อที่ 3
	2) ร้อยละของการพัฒนาครูส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู	เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	เพิ่มขึ้นร้อยละ 30	เพิ่มขึ้นร้อยละ 40	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้าน 3	ข้อที่ 3
	3) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการเป็นแกนนำสร้างเครือข่ายการพัฒนาครู	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้าน 3	ข้อที่ 3
	4) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในวิชาชีพ	เพิ่มขึ้นร้อยละ 20	เพิ่มขึ้นร้อยละ 30	เพิ่มขึ้นร้อยละ 40	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้าน 3	ข้อที่ 3

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ประเด็นกลยุทธ์	เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
		เป้าหมาย			สอดคล้อง		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ ศธ.	นโยบาย สพฐ.
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม 4. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ 5. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม	5) ร้อยละของครูผู้สอนมีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้	เพิ่มขึ้นร้อยละ 60	เพิ่มขึ้นร้อยละ 70	เพิ่มขึ้นร้อยละ 80	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้าน 3	ข้อที่ 3
	6) ร้อยละของครูมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อนวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้	เพิ่มขึ้นร้อยละ 60	เพิ่มขึ้นร้อยละ 70	เพิ่มขึ้นร้อยละ 80	ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ด้าน 5	ข้อที่ 5
	7) ครูสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	เพิ่มขึ้นร้อยละ 50	เพิ่มขึ้นร้อยละ 60	เพิ่มขึ้นร้อยละ 70	ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ด้าน 5	ข้อที่ 5

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 สพป.นครราชสีมา เขต 3 (น.63-64)

ตารางที่ 2.8 แสดงโครงการ และกิจกรรมของกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565

ประเด็นกลยุทธ์ 3 เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา					
เป้าประสงค์ที่ 4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์					
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณที่ดำเนินการ			หน่วยผู้รับผิดชอบ
		ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา	1.โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสาขาวิชาที่ขาดแคลน	600,000	600,000	600,000	กลุ่มนิเทศฯ
	2.โครงการพัฒนาครูด้าน ICT เพื่อการเรียนรู้	300,000	300,000	300,000	กลุ่มนิเทศฯ
	3.โครงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ	500,000	500,000	500,000	กลุ่มนิเทศฯ
	4.โครงการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ	500,000	500,000	500,000	กลุ่มนิเทศฯ
	5.โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	300,000	300,000	300,000	กลุ่มนิเทศฯ
	6.โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ	300,000	300,000	300,000	กลุ่มนิเทศฯ
	7.โครงการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษสู่ศตวรรษที่ 21	300,000	300,000	300,000	กลุ่มนิเทศฯ
	8.โครงการประกาศเกียรติคุณหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์	500,000	500,000	500,000	กลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ
	9.โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูสู่ครูมืออาชีพ	500,000	500,000	500,000	กลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ
	10.โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาดุลยภาพชีวิตของข้าราชการ	500,000	500,000	500,000	กลุ่มพัฒนาบุคลากรฯ

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 สพป.นครราชสีมา เขต 3 (น.74)

จากตารางที่ 2.8 จะพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการกำหนดโครงการในแผนพัฒนา พ.ศ.2563-2565 ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านบุคคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 136-140) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านมีจิตนาการ ตามลำดับ ส่วนด้านมีวิสัยทัศน์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมแบบเปิด (ความมีอิสระ ความท้าทาย และความไว้วางใจ) และความรู้เชิงลึก (ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และทักษะ) โดยปัจจัยแรงจูงใจภายในมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, 0.05 ตามลำดับ รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิด มีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ – 0.20, 0.93 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยความรู้เชิงลึก มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย แรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิด และปัจจัยความรู้เชิงลึก ไดร้อยละ 68 (R2= 0.68)

กาญจนา ศิลา (2556, น. 87-96) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านคือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555, น. 155-156) ได้ศึกษาแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 8 องค์ประกอบ กับตัวชี้วัดมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ 8 จังหวัด ภาคตะวันออกมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษารางวัลคุรุสภาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารรางวัลคุรุสภามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

วิมล จันทร์แก้ว (2555, น. 185-188) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ขั้นตอนคือ (1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค (4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ (1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (2) ผู้นำของผู้นำ (3) ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (4) ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และ (5) ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, น. 246-247) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารพบว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านมีจินตนาการ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านมีวิสัยทัศน์และ 4) ด้านมีความคิดริเริ่ม และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 120-123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดส่วนด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณร้อยละ 61.20 (R2=0.612)

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 139-142) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ และครูหัวหน้างานวิชาการ รวมจำนวน 591 คน พบว่า1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจินตนาการ (imagination) ด้านมีความยืดหยุ่น (flexibility และด้านวิสัยทัศน์ (vision) 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ 3) ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

โรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, น. 199-201) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม การเป็นผู้นำของผู้นำ การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค่าหรือผู้รับบริการ การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีและพบว่าระดับความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และระดับความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความพึงพอใจของครูหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก้ ด้านการเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ และด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเป็นผู้นำสร้างความคิดสร้างสรรค์

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย หลักการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนาที่มีแนวคิดและหลักการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

ธิติสุดา แก้วหาญ และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมี วิสัยทัศน์และด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับสุดท้าย 2) สมรรถนะครูโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับ สุดท้าย คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูได้แก่ ด้านการมี

วิสัยทัศน์ (2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (1) และด้านการ ทำงานเป็นทีม (4) สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย ได้ร้อยละ 66.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวของกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

วรวรรณ เพชรอุไร (2555) จากการจัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในรายวิชา อย 341 การแปรรูปยาง พบว่าไม่สามารถทำให้นักศึกษาทุกคนมีผลการเรียนไม่ต่ำกว่าระดับ C ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินในครั้งนี้ลดลงจากเดิม และมีผลการเรียนดีขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพบว่าการเรียนแบบ Active learning โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการเรียนการสอน นักศึกษามีความพึงพอใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่อยากจะร่วมกิจกรรม

สาวิตรี โรจนะสมิต อาร์โนลด์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนเชิงรุกเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้และแนวคิด เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษากลุ่มที่ศึกษาทุกหมวดวิชาผู้สอนใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย/ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ในบางหมวดวิชาผู้สอนสืบค้นความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนเรียน เช่น หมวดวิชาเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) และหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ในทุกหมวดวิชา ผู้สอนได้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่วนใหญ่เน้นทักษะการฟัง และทักษะการพูด มากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ และทุกหมวดวิชามีการให้ผู้เรียนไตร่ตรองหรือให้ผู้เรียนหรือสรุปความรู้ หลังเรียนด้วยวิธีการเรียนเชิงรุก พบการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้โดยนักศึกษาส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในรูปแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น และนักศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากแนวคิดดั้งเดิมส่งผ่านความรู้ ไปสู่แนวคิดก้าวหน้า สร้างความรู้ และ ผลจากการสำรวจความพึงพอใจ พบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนเชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

จิรภา อรรถพร (2556) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทบาทผู้สอน 2) บทบาทผู้เรียน 3) ระบบจัดการเรียนรู้ 4) เนื้อหาของบทเรียน 5) การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 6) การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยี 7) กระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ 8) การสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 9) การวัดและ ประเมินผล รูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ฯ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นศึกษาค้นคว้า 2) ขั้นเชื่อมโยงปัญหา 3) ขั้นระดมสมอง 4) ขั้นสังเกตการณ์ และ 5) ขั้นสะท้อนคิด

ทักษิณ เกษต้น (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมี 5 องค์ประกอบ 59 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างหลักสูตร จำนวน 10 ตัวชี้วัด 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 10 ตัวชี้วัด 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม จำนวน 12 ตัวชี้วัด และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 3.โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งมี 5 ชุดความรู้ ได้แก่ 1. รู้เรื่องเบื้องต้น ครูคนสร้างนวัตกรรม 2. ครูสังคมศึกษากับนวัตกรรมที่หลากหลาย 3. สื่อและแหล่งเรียนรู้ช่วยครูพัฒนานวัตกรรม 4. โครงงานนวัตกรรมครูสู่ศตวรรษที่ 21 และ 5. ครูนักวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรม 4) กระบวนการ และ 5) การประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2563) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ คือ วงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบพี่เลี้ยงมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 6 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 24 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ในระดับมาก

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Sternberg (2006) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Stoll and Temperley (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความท้าทายใหม่ในปัจจุบัน การศึกษาพบว่า ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครูจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการตามผลการวิจัยและโครงการพัฒนาเกี่ยวข้องกับทีมผู้นำระดับสูง และทีมงานที่มีอิทธิพลในท้องถิ่น ธรรมชาติของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกสำรวจด้วยเงื่อนไขการสร้างผู้นำเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับบริบท ระดับของความคิดสร้างสรรค์ธรรมชาติของความเสี่ยง และผลกระทบต่ออื่น ๆ ประเด็นดังกล่าวจะต้องมีการตรวจสอบเพิ่มขึ้น

Thomson (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่ การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำลังถูกคิดค้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลายหลาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะทั่วไปที่ครูและผู้นำนั้นต้องใช้เพื่อทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นสูตรสำเร็จที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นหลักการและแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยพบว่านักวิจัยนักวิชาการมีการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่าง

หลากหลาย มีความแตกต่างกัน รวมทั้งคำที่ใช้เรียกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ก็มีความแตกต่างกัน คือ ใช้ทั้ง Creative leadership และ Formative Leadership ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555), วิมล จันทร์แก้ว (2555), พนัส ถิ่นวัน (2556), มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556), ทวีภรณ์ วรชิน (2559), กุลชลี จงเจริญ (2562), Ash and Persall (2001) Guntern (2004), Sternberg (2006), Puccio at al (2007), Robinson (2011), Delich (2016) และเอกสารตำรานักวิชาการอื่น รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงใช้คำว่า Creative leadership โดยมีการรวมองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน ทำให้ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ การทำงานเป็นทีม การมีความสามารถในการสื่อสาร การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ

ส่วนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากนักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555), นันทกา วารินิน (2557), นนทลีพร ธาดาวิทย์ (2559), กันตวรรณ มีสมสาร (2560), อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ (2560), กมลฉัตร กล่อมอิ่ม (2562), วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562), ยุภาลัย มะลิซ้อน และ กาญจน์ เรืองมนตรี(2563), พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2565), มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2565), Chet and Thomas (1993), Snowden (2005), Hammond et al. (2005), และ Zeiger (2015) และได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสามารถสรุปองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,436 คน จาก 182 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (กุลชลี จงเจริญ และนิตยา ภัสสรศิริ, 2557, น. 19-20) แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ขนาดเล็ก	811	111
2	ขนาดกลาง	1,409	194
3	ขนาดใหญ่	207	28
	รวมทั้งหมด	2,427	333

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 รายการ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของครู

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-7

ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-12

ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13- 15

การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16-20

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21-25

ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26-28

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3

ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-9

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-14

ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-17

ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18-21

ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22-24

2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งกำหนดขอบเขตของในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่างทั้ง 3 ตอน รวมทั้งนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างทั้ง 3 ตอนไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ภาคผนวก ค) แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม รวมทั้ง คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOCของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยรายข้อ เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ค)

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เท่ากับ 0.97 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยภาพรวมเท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก ค)

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับจริง แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 นำหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย (ภาคผนวก ข)

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาขอแบบสอบถามกลับคืน

3.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนหรือตอบรับ รวมทั้งส่งแบบสอบถามและติดตามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามอาจสูญหายหรือยังไม่ได้รับคืนหรือตอบกลับ โดยขยายเวลาอีก 2 วัน และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาหรือตอบกลับจำนวน 332 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.69

3.4 รวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของครู เป็นการหาความถี่ และร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของครู แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (r) โดยกำหนดการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (2541, น. 316) ดังนี้

0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.5 วิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X1	แทน	การมีวิสัยทัศน์
X2	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ
X3	แทน	การทำงานเป็นทีม
X4	แทน	การมีความสามารถในการสื่อสาร
X5	แทน	การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น
X_6	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_7	แทน	การมีความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การพัฒนาหลักสูตร
Y_2	แทน	การออกแบบ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
Y_4	แทน	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
Y_5	แทน	การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
Y_6	แทน	การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
Y_{tot}	แทน	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F- distribution)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน

p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์
Std.error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของครู รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (332 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	49	14.76
หญิง	283	85.24
	332	**100.00**
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	86	25.90
31-40 ปี	117	35.24
41-50 ปี	65	19.58
มากกว่า 50 ปี	64	19.28
	332	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	220	66.27
ระดับปริญญาโท	111	33.43
ระดับปริญญาเอก	1	0.30
	332	**100.00**
4. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 6 ปี	107	32.23
6-10 ปี	78	23.49
11-15 ปี	54	16.27
16-20 ปี	33	9.94
21-25 ปี	25	7.53
มากกว่า 25 ปี	35	10.54
	332	**100.00**
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของครู		
ภาษาไทย	115	34.64
คณิตศาสตร์	48	14.46
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	82	24.69

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (332 คน)	ร้อยละ (100.00)
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	9	2.72
สุขศึกษาและพลศึกษา	22	6.63
ศิลปะ	5	1.51
ภาษาต่างประเทศ	31	9.34
อื่น ๆ เช่น ลูกเสือ แนะแนว ชุมนุม สาธารณประโยชน์	20	6.01
รวม	**332**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 85.24 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกสรุปแบบโดยรวม และรายข้อ ทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีความสามารถในการสื่อสาร 5) การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 7) การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา การไว้วางใจ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)	ระดับความคิดเห็น
1. การมีวิสัยทัศน์	4.14	0.67	มาก
2. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ	4.07	0.75	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.16	0.76	มาก
4. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.01	0.80	มาก
5. การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น	4.15	0.78	มาก
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.80	มาก
7. การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ	4.17	0.80	มาก
รวม	4.12	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก (M = 4.12, SD = 0.72) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M = 4.17, SD = 0.80) และด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ (M = 4.17, SD = 0.80) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ด้านการทำงานเป็นทีม (M = 4.16, SD = 0.76) การมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น (M = 4.15, SD = 0.78) การมีวิสัยทัศน์ (M = 4.14, SD = 0.67) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (M = 4.07, SD = 0.75) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร (M = 4.01, SD = 0.80)

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านทั้ง 7 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.9

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้	4.17	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.16	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.10	0.74	มาก
รวม	4.14	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.14, SD = 0.67) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้ (M = 4.17, SD = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (M = 4.16, SD = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน (M = 4.10, SD = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.04	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ	4.16	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล	4.02	0.90	มาก
4. ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์และคุณค่า	4.08	0.78	มาก
รวม	4.07	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.07, SD = 0.75) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ (M = 4.16, SD = 0.84) ผู้บริหารสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์และคุณค่า (M = 4.08, SD = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ (M = 4.04, SD = 0.71) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ด้านผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล (M = 4.02, SD = 0.90)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกับครูและบุคลากร	4.32	0.77	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.16	0.92	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.05	0.82	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.14	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา	4.16	0.79	มาก
รวม	4.16	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.16, SD = 0.76) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกับครู (M = 4.32, SD = 0.77) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา (M = 4.16, SD = 0.79) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แก้ปัญหาและการตัดสินใจ (M = 4.16, SD = 0.92) มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (M = 4.05, SD = 0.82)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.04	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน	3.94	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม	4.05	0.82	มาก
รวม	4.01	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.01, SD = 0.81) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม (M = 4.05, SD = 0.82)ผู้บริหารสามารถสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย (M = 4.04, SD = 0.84) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการมีความสามารถในการสื่อสารคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน (M = 3.94, SD = 0.89)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	4.20	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม	4.18	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.10	0.94	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.12	0.86	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ สถานการณ์ ทิศทาง นโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.13	0.92	มาก
รวม	4.15	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.15, SD = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ (M = 4.20, SD = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม (M = 4.18, SD = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวความเคลื่อนไหวเหตุการณ์

ต่าง ๆ สถานการณ์ ทิศทาง นโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (M = 4.13, SD = 0.92) ตามตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา (M = 4.10, SD = 0.94)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเอาใจใส่ เป็นกันเอง	4.17	0.87	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.17	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคลากร	4.20	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการรับรู้ปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.18	0.87	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.15	0.86	มาก
รวม	4.17	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.17, SD = 0.80) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคลากร (M = 4.20, SD = 0.84)

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการรับรู้ปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ (M = 4.18, SD = 0.87) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (M = 4.17, SD = 0.86) และ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเอาใจใส่ เป็นกันเอง (M = 4.17, SD = 0.87) มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (M = 4.15, SD = 0.86)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทั้งคำพูด และการกระทำ	4.04	0.92	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรโดยการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์	4.00	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4.04	0.89	มาก
รวม	4.17	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.17, SD = 0.80) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน (M = 4.04, SD = 0.89) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทั้งคำพูด และ

การกระทำ (M = 4.04, SD = 0.92) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรโดยการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ (M = 4.00, SD = 0.89)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แยกสรุปแบบโดยรวม และรายข้อ ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.31	0.87	มาก
2. ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.48	มาก
4. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.39	0.55	มาก
5. ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	4.51	0.51	มากที่สุด
6. ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.42	0.53	มาก
รวม	4.42	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (M = 4.42, SD = 0.45) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (M = 4.51, SD = 0.51) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (M = 4.47, SD = 0.48) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (M = 4.42, SD = 0.53) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (M = 4.39, SD = 0.55) ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (M = 4.38, SD = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (M = 4.03, SD = 0.87) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 รายด้านทั้ง 6 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.11 – 4.16

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม	4.33	0.58	มาก
2. ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.27	0.55	มาก
3. ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาถึงโอกาสของผู้เรียนในการได้รับ ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.32	0.59	มาก
รวม	4.31	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.31, SD = 0.87) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม (M = 4.33, SD = 0.58) ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาถึงโอกาสของผู้เรียนในการได้รับ ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม (M = 4.32, SD = 0.59) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมี (M = 4.27, SD = 0.55)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถออกแบบเพื่อวางแผนในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.37	0.55	มาก
2. ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ	4.34	0.55	มาก
3. ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการ เรียนรู้โดยใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.35	0.54	มาก
4. ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เชิงบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	4.39	0.57	มาก
5. ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	4.44	0.54	มาก
6. ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.41	0.58	มาก
รวม	**4.38**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.38, SD = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (M = 4.44, SD = 0.54) ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (M = 4.41, SD = 0.58) และครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เชิงบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (M = 4.39, SD = 0.57) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ (M = 4.34, SD = 0.55)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถจัดสภาพการณ์หรือกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว	4.43	0.54	มาก
2. ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.42	0.57	มาก
3. ครูสามารถให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	4.53	0.54	มากที่สุด
4. ครูสามารถใช้สื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เรียน	4.49	0.54	มาก
5. ครูสามารถจัดสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.46	0.54	มาก
รวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.47, SD = 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (M = 4.53, SD = 0.54) ครูสามารถใช้สื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เรียน (M = 4.49, SD = 0.54) ครูสามารถจัดสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (M = 4.46, SD = 0.54) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (M = 4.42, SD = 0.57)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.41	0.58	มาก
2. ครูพัฒนาสื่อการสอนให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งใช้งานง่าย เก็บรักษาบำรุงได้สะดวก	4.41	0.58	มาก
3. ครูสามารถประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.36	0.60	มาก
รวม	4.39	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.39, SD = 0.55) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายการโดยครูสามารถสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ครูพัฒนาสื่อการสอนให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งใช้งานง่าย เก็บรักษาบำรุงได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน (M = 4.41, SD = 0.58) ส่วนครูสามารถประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมีค่า (M = 4.36, SD = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ	4.51	0.60	มากที่สุด
2. ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ใหม่	4.54	0.52	มากที่สุด
3. ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ	4.47	0.57	มาก
4. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์และมีประสิทธิภาพ	4.53	0.54	มากที่สุด
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.51, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ มีทั้งอยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ใหม่ (M = 4.54, SD = 0.52) ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพ (M = 4.53, SD = 0.54) ครูสามารถจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ (M = 4.51, SD = 0.60) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ (M = 4.47, SD = 0.57)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
1. ครูสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.42	0.58	มาก
2. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ	4.44	0.55	มาก
3. ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.40	0.57	มาก
รวม	4.42	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.42, SD = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี

ส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (M = 4.44, SD = 0.55) ครูสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (M = 4.42, SD = 0.58) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (M = 4.40, SD = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา						Y_{tot}
	Y1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
X_1	.696**	.525**	.406**	.344**	.404**	.446**	.499**
X_2	.809**	.563**	.461**	.366**	.409**	.462**	.538**
X_3	.783**	.527**	.365**	.310**	.331**	.405**	.463**
X_4	.880**	.516**	.385**	.316**	.343**	.447**	480**
X_5	.876**	.527**	.408**	.303**	.347**	.403**	.486**
X_6	.842**	.498**	.349**	.286**	.281**	.346**	.439**
X_7	.842**	.498**	.349**	.286**	.281**	.346**	.439**
X_{tot}	.909**	.560**	.410**	.325**	.362**	.431**	.506**

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ทุกด้านกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .506 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการเรียงตามลำดับความสัมพันธ์ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ (X_2) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r = .538) การมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r = .499) ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น (X_5) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r =.486) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร (X_4) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r =.480) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r =.463) ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6) และด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ (X_7) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (r =.439) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .499 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .696) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .525) และ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Y_6) (r = .446) ตามลำดับ

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ (X_2) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .538 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .809) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .563) และ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Y_6) (r = .462) ตามลำดับ

3. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .463 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การ

พัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .783) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .527) และ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Y_6) (r = .405) ตามลำดับ

4. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร (X_4) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .880) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .516) และ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Y_6) (r = .447) ตามลำดับ

5. ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น (X_5) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .486 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .876) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .527) และ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3) (r = .408) ตามลำดับ

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_6) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .439 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .842) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .498) และ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3) (r = .349) ตามลำดับ

7. ด้านการสร้างความเชื่อมั่น การศรัทธา การไว้วางใจ (X_7) กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .439 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร (Y_1) (r = .842) การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r = .498) และ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_3) (r = .349) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้พยากรณ์ว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากตัวแปรตามคือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปร	คะแนนดิบ (B)	SE	คะแนนมาตรฐาน (β)	t	p-values
ค่าคงที่ (Constant)	3.115	.124		25.067	.000
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	.317	.030	.506	10.643	.000
R = .506, R^2 = .256 , Adjusted R^2 = .253, SE = .39080, F = 113.279**					

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 3.115 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .317 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .506 ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .253 แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 25.30

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปการศึกษา 2565 จำนวน 2,436 คน จาก 182 โรงเรียน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได่แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 333 คน ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตามสัดส่วน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (กุลชลี จงเจริญ และนิตยา ภัสสรศิริ, 2557, น. 19-20) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีค่าดัชนีสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยรายข้อ เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าดัชนีสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยรายข้อ เท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยภาพรวมเท่ากับ 0.98

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การหาความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson product-Moment correlation) (r) และการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

จากผลการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 85.24 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับสมรรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแยกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความสามารถในการปรับตัวและการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร โดยผลการสรุปรายด้านทั้ง 7 ด้าน เป็นดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล

3) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกับครู และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4) ด้านความสามารถในการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

5) ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคลากร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

7) ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทั้งคำพูด และการกระทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรโดยการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

1.3.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และผลการสรุปรายด้านทั้ง 6 ด้าน เป็นดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครูสามารถให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะและ

ธรรมชาติของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ครูพัฒนาสื่อการสอนให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งใช้งานง่าย เก็บรักษาบำรุงได้สะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5) ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ มีทั้งอยู่ในระดับมากและมากที่สุดคือ ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ใหม่ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ

6) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ครูสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และมีค่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ (X_2) (r = .538) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) (r = .499) ด้านการมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น (X_5) (r =.486) ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร (X_4) (r =.480) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) (r =.463) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_6) (r =.439) และด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ (X_7) (r =.439)

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 3.115 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .317 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .506 ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .256 แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 25.60

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาประชากรวัยเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล โดยคำนึงถึงบริบทที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และได้มีการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ “การจัดการศึกษาวิถีใหม่ สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคิดอ่านเขียน เรียนรู้ฐานสมรรถนะ” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2563) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทั้ง 182 โรงเรียนได้นำไปยึดเป็นหลักในการพัฒนาผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ที่จะมีส่วนช่วยให้ครูผู้สอนเกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สอดคล้องกับบริบท แต่เนื่องจากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ปีการศึกษา 2563 ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ นอกจากนี้สภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดยังพบอีกว่า ครูในสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาแกนนำมีการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีเพียงบางโรงเรียนเท่านั้นที่จัดการเรียนรู้ได้ครบทุกรูปแบบซึ่งมีอยู่จำนวนน้อยมากเมื่อสัดส่วนของโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งยังพบอีกว่า สถานศึกษาจำนวนถึงร้อยละ 65.43 ที่ยังมีครูที่ยังขาดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังขาดการตระหนักในการตั้งเป้าหมายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนจำเป็นต้องแสดงออกถึงลักษณะภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความตระหนักมีความตื่นตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังที่ กุลชลี จงเจริญ (2562), จันทกานต์ ตันเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2550) ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องสร้างผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับกับการเปลี่ยนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยเน้นการให้ความสำคัญกับการปฏิรูปและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Ash and Persall (2000) ซึ่งเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรมีความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการให้บริการ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่วน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ให้ความเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งต้องมีการสร้างสรรค์ในการผลิตสิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในการบริหารการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในที่สุด จะเห็นว่าผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กุลชลี จงเจริญ (2562) และ ธิติสุดา แก้วหาญ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ (M = 4.17, SD = 0.80) อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากร

ทางการศึกษา รวมทั้งได้กำหนดเป้าประสงค์ ตลอดจนตัวชี้วัดในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการสู่แผนงาน มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายโครงการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เต็มตามศักยภาพ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคล สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานศึกษาในการสร้างสรรค์ และผลิตสิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังสอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 135-160) ซึ่งกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน รวมทั้ง สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรมีความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการให้บริการ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556, น. 87-96) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่าด้านการมีความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม (M = 4.01, SD = 0.80) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตลอดจนตัวชี้วัดในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการสู่แผนงาน มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายโครงการอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทางเพื่อส่งเสริมการสื่อสารและเป็นข้อมูลสารสนเทศ กิจกรรมการประชุมเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจในประเด็นต่างๆ เพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินกิจกรรมโครงการในแผนงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษนครราชสีมา เขต 3 มีหลายโครงการที่เป็นจุดเน้นสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำให้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ส่วนหนึ่งยังเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวทำให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารอาจยังมีไม่มากนัก ซึ่ง Kermode (2016) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูลให้กับผู้อื่นได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย เป็นการปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป และการอ่านพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นการสื่อสารสองทาง ดังนั้นจึงมีความสำคัญทั้งการเป็นผู้พูดที่ดีและการเป็นผู้ฟังที่ดี ดัง Robinson (2016) กล่าวถึงไว้ว่า การมีความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและความตั้งใจที่แทรกอยู่เบื้องหลังข้อมูล รวมถึงเป็นการสื่อสารสองทาง เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยนอกจากการทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสารแล้วก็ต้องเป็นผู้รับสารด้วย เพื่อให้ได้ความหมายที่เต็มรูปแบบเพื่อให้คนอื่นรู้สึก ได้ยินและเข้าใจ

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก (M = 4.42, SD = 0.45) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล โดยคำนึงถึงบริบทที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และได้มีการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ “การจัดการศึกษาวิถีใหม่ สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคิดอ่านเขียน เรียนรู้ฐานสมรรถนะ”ครูในสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาแกนนำมีการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active learning) ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) สอดคล้องกับ จุฬารัตน์ ธรรมประทีป และคณะ (2562) ที่กล่าวว่าคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูหรือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นตัวบ่งชี้ว่าถ้าครูต้องการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายจะต้องมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องมีการพัฒนาตลอดเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนหรือการทำงานในวิชาชีพครู และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.51, SD = 0.51) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และเป้าประสงค์ที่ 4 ข้อที่ 1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารและสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 4 ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” เป็นผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ ข้อที่ 5 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) ทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ใหม่ สามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Brophy (1996) ที่กล่าวว่า การที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ การสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Isaksen et al. (2001) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนจะแสดงถึงพฤติกรรม ทัศนคติ ความรู้สึก ความเข้าใจ และ ความเชื่อใจกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้ง Bennett (2001) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนทั้งทางกายภาพและทางสังคมย่อมส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของผู้เรียน และผู้สอนทางด้านบวกและด้านลบ และผลการวิจัยฉบับนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alhawiti (2023, p. 87) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการเรียนรู้

ซึ่งมีจำเป็นและส่งผลต่อการพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียน โดยชี้ให้เห็นว่ามีผลกระทบเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียนและครู ตลอดจนมีความจำเป็นสำหรับการปรับปรุงผลการเรียน และการพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนโดยตรง

ผลการวิจัยยังพบอีกว่าด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการกำหนดโครงการในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายโครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการส่งเสริมให้ครูและสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นเพียงแนวทางจัดกิจกรรมให้ปฏิบัติในส่วนหนึ่งของนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังไม่ได้กำหนดเป็นโครงการในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม จึงอาจทำให้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการพัฒนาหลักสูตรยังคงต้องได้รับการพัฒนาต่อไป เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ และนำไปใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับ Oliva (2009) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะทำให้ค้นพบแนวทางใหม่เพื่อให้ประสิทธิภาพประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีมากขึ้น ผู้พัฒนาหลักสูตรจึงต้องพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับ สมพร หลิมเจริญ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 มี สาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองมิติ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีโครงสร้างเนื้อหา 4 หน่วยการเรียนรู้ และใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 29 ชั่วโมง กิจกรรมหลักที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคนิค การระดมพลังสมอง และกิจกรรมการสอนสืบสวนสอบสวนแบบอิงอริยสัจสี่ ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนกลุ่ม ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นต่อ หลักสูตรเสริมอยู่ในระดับดีมาก

2.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = .506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ (X_2) (r = .538) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มีการกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ ด้านการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการหลายโครงการ เช่น โครงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการย่อมส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้นช่วยสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559, น. 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการริเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาไปในทางที่ดีได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติสุดา แก้วหาญ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม รวมทั้งงานวิจัยของ ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ทำการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2.4 ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 3.115 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .317 และค่าสัมประสิทธิ์ของการ

พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .506 ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 25.30 (Adjusted R^2 = .253) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาประชากรวัยเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล โดยคำนึงถึงบริบทที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและได้มีการกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ “การจัดการศึกษาวิถีใหม่ สถานศึกษาปลอดภัย ใส่ใจคิดอ่านเขียน เรียนรู้ฐานสมรรถนะ” แต่จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องเพราะเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลากหลาย ช่วยให้ครูเกิดทักษะในการทำงานหรือเกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ไปยังผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thomson (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่ การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำลังถูกคิดค้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลายหลาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะทั่วไปที่ครูและผู้นำนั้นต้องใช้เพื่อทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นสูตรสำเร็จที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นหลักการและแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับต่าง ๆ จะช่วยสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของครูในสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll and Temperley (2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความท้าทายใหม่ในปัจจุบัน การศึกษาพบว่า ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครูจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน

ปัจจุบัน ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการตามผลการวิจัยและโครงการพัฒนาเกี่ยวข้องกับทีมผู้นำระดับสูง และทีมงานที่มีอิทธิพลในท้องถิ่น ธรรมชาติของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกสำรวจด้วยเงื่อนไขการสร้างผู้นำเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับบริบท ระดับของความคิดสร้างสรรค์ ธรรมชาติของความเสี่ยง และผลกระทบต่ออื่น ๆ ประเด็นดังกล่าวจะต้องมีการตรวจสอบเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ดังนั้น

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรมีการจัดหลักสูตรการอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจและเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานจากแบบเดิมที่เป็นลำดับขั้นบังคับบัญชาจากบนลงล่าง มาเป็นลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแต่ละคนได้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในทุกการทำงาน ควรมีส่งเสริมให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการสื่อสารจากทางเดียวเป็นการสื่อสารแบบสองทาง สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย

3.1.2 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ดังนั้น

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมหรือพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร และให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในแบบร่วมมือกับเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ครูในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.3 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ดังนั้น

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรกำหนดให้มีนโยบายหรือโครงการหรือกิจกรรมในแผนที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการเพื่อสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล สามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.1.4 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้น

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์ของพัฒนาตนเองและพัฒนาเครือข่ายวิชาการเพื่อใช้พัฒนาสมรรนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเฉพาะด้าน การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษากับกลุ่มประชากรสังกัดอื่น ๆ

3.2.3 ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

3.2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.2.5 ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กชภัทร์ สงวนเครือ. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning : การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(1), 11-28.

กมลฉัตร กล่อมอิ่ม. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรสะเต็มศึกษา*. พิษณุโลก : พิษณุโลก ดอทคอม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, *7*(12), 45-56.

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 12*(1), 169-201.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2563). *การจัดการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทกานต์ ตันเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2550). ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *33*(1), 82-90.

จันทร์จิรา จูมพลหล้า. (2557). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการ กรณีศึกษา: รูปแบบความสำเร็จการ จัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* บทความวิจัย. เผยแพร่ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 เผยแพร่ในวารสาร NGRC เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จุฬารัตน์ ธรรมประทีป (2562). *การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การ พัฒนาบทเรียน ร่วมกันในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2555). *การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร เกษม.

ชนาธิป พรกุล. (2557). *การสอนกระบวนการคิดทฤษฎีและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การประเมินการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

_____. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2554). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสาคัญ.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แดแน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น..

_____. (2559). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7), นนทบุรี: พี บาลานซ์ดีไซต์ แอนปริ้นติ้ง.

_____. (2564). *การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: เอ็มดี ออล กราฟิก.

ชาตรี เกิดธรรม. (2545). *เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง.* (พิมพ์ครั้งที่11). กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรสซิฟ.

โชติการ ภาษีผล, ณัฐา เพชรธนู และ ศิริเดช สุชีวะ. (2556). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). *Active Learning*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ฐิติสุดา แก้วหาญ และ ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ .(2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. *6*(4), 164–175.

ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง. 2565. *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)2. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 9*(1), 337-348.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). *หลักการจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนุลดา จามจุรี. (2564). *การออกแบบการเรียนรู้* : แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2555). ศาสตร์การสอน : *องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2558). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

นเรศ บุญช่วย และคณะ. (2555). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. *6*(3), 158-162.

นันทกา วารินิน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรูของครูสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2. *Veridian E-Journal*. *7*(2), 1-13. บุ๊คพอยท์.

บุญชม ศรีสะอาด (2551). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์

_____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุรีวิทยาสาส์น.

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2556). *การจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิมพ์ชนก ตัณฑะเตมีย์. (2559). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). *ทักษะ 5 C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2559). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2565). *สมรรถนะการนิเทศเชิงรุก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสณุ ฟองศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ . (2557). เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของ

_____. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล เครือแสง. (2556). *เทคนิคการสอนเชิงรุก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2565). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา พริ้นท์ติ้ง. มหาสารคาม.

มารุต พัฒผล. (2562). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *7*(8), 236.

รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรวรรณ เพชรอุไร. (2555). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้แบบแอคทีฟในรายวิชา อย 341 การแปรรูปยาง*. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. กรุงเทพฯ.

วัชรา เล่าเรียนดี . (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้งกรุ๊ป.

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู. (2562). การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ. *วรสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 9*(1), 135-145.

_____. (2563). สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาวิชาชีพครู. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, *10*(3), 193-202.

วารีรัตน์ แก้วอุไร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตาพับลิเคชั่น.

_____. (2556). *การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พริ้นติ้ง.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลกัสูตรระดับอุดมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ปรินท์.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.

_____. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์.

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ศุภลักษณ์ ทองจีน (2560) *การออกแบบและการจัดการเรียนรู้* (เอกสารประกอบการสอน) ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมคิด พรมจุ้ย. (2555). *การเขียนรายงานการวิจัย*. นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2557). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553). *แนวการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565*. นครราชสีมา: สำนักงานเขต.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. นครราชสีมา: สำนักงานเขต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก.* สมุทรปราการ: เอส.บี.เค.การพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. นนทบุรี: เซ็นจูรี่.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนาพรินท์ติ้ง.

สิทธิพล อาจอินทร์. (2563). *ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2560). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่เพื่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal, 10* (2), 2843-2854.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ต.

สุพิษ ชัยมงคล. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

อภินันท์ สิริรัตนจิตต์. (2560). *การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เอกรินทร์ สี่มหาศาล. (2545). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดสู่ปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บุ๊คพอยท์.

Ash R. C. and Persall M.J. (2000). The Principal as Chief Learning Officer*, National Association of Secondary School Principals*, *84*(616): 15-22.

Ashwill,J.W & Droske,S.C. (1997). *Nursing Care Of Children: Principle and Practice*. Philadelphia: W.B.Saunders Company.

Atkinson, D. (1993). *Teaching monolingual classes*. Limerick: University of Limerick.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, *15*(1),.103–21.

Bellanca, J. & Brandt, R. (2011). *21st Century skills: Rethinking how students learn*. Bloomington, ID : Solution Tree Press.

Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.

Beyer, J. E. & Marshall, J. (1973). *The Interpersonal Dimension of Collegiality*. Nursing Outlook. *29*(1981) : 662-665. Yamane, T. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. Tokyo: Harpa International Edition.

Brian, D. J., & Pattarawan, P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: the importance of a knowledge – centered culture. *Journal of Decision Sciences, 34* (2), 351.

Chareles C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning; Creating Excitement in the Classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1. Washington, D. C. The George Washington University, School of Education and Human Development.

Cronbach, L, J, (1990). *Essential of psychological testing (5th ed.)*. New york: Harper Collins Publishers.

Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., Orr, M.T. & Cohen, C. (2007). Preparing school leaders for a changing world: Lessons from exemplary leadership development programs. Stanford: Stanford.

Danner, S. E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education. Perspectives of an Art ducator*. Thesis Master of Arts) (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.

Diaz Martinez. (2018). Learning Fortran with active learning and Flipped Classroom at undergraduate program. Reunión Anual 2019 de La AAPT-MX, 2.

DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership*. (6thed.). Mason, OH: South-Western.

Gandz, J. (2002). *A commitment to leadership development*. Ivey business Journal, Retrieved.

Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.

Gordon, S. P. (2014). *Professional development for school improvement* : Empowering learning communities. Boston: Pearson.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*, New York: McGraw. Hill Book.

Good, T. L. & Brophy, J. E (1987). *Looking in class*. New York: Harper and Row.

Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*.[n.p.] : Maya Angelou Press.

Harris, A. (2009). "*Creative leadership*." Journal of Management in Education. Vol. 23 No.1 : 9-11.

_____. (1985). *Self-monitoring*. ITHAKA : JSTOR.

_____. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.

Hammond and Baratz Snowden. (2005). *A Good Teacher in Every Classroom*. New York: The National Education.

Herzberg. W.H. (1959). *Administering Instructional Media Programmed*. New York: McMillan.

Hough, B., & Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*. Addison-Westlu.

Isaksen, S. G., Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approach to Problem Solving: A Framwork for Innovation and Change*. USA: SAGE Publication.

James Haywood Rolling Jr. (2016) Creative Leadership, *Art Education*, *69*(2), 4-5.

Kantawala, A., & Rolling, J. H. (2014). A "gathering" of sorts: Opening up space for a conversation on creative leadership for and in the arts. *Visual Inquiry: Learning & Teaching Art*, *3*(3), 227–232.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3),607-610.

Likert. (1967). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.

McClelland, D. (1973). *Testing for Competency Rather than for Intelligence American Psychologist*. New York: Asscociation Press.

Moore, K.D. (1992). *Classroom teaching skills*. New York: McGraw-Hill.

Naif, M. A. (2022). The Influence of Active Learning on the Development of Learner Capabilities in the College of Applied Medical Sciences: Mixed Methods Study. *Original Research, 5*(14), 87-99.

Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

Oliva, P.F. (2009). *Developing the Curriculum.* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

_____. (2001). *Developing the curriculum*. (5th ed.). New York: Longman.

Osborn, A. F. (1957). *Applied the imagination: principles and procedures of creative thinking*. New York: Scibn.

Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2007). *Creative leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Renshaw, C. E. (1999). *Connectivity of joint networks with power law length distributions*. 1st published: https://doi.org/10.1029/1999WR900170.

Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

R.W. Sperry. (1967). *Approach to Learning Problems*. The Neurosciences. A Study Program Rockefeller University Press, New York: Split-Brain.

Saylor, J. G. & Alexander, W. M. (1974). *Curriculum Planning for schools*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Snowden, D. (2005). Formationism to networks in social system. *The learning Organization, 12(6), 552 - 562.*

Stacy Zeiger. (2015). *List of Core Competencies for Educators*. Accessed March 8, 2015, Available from http://work.chron.com/list-core-competencies-educators-8916.html.

Sternberg, R. J. (2004). *Culture and intelligence*. American Psychologist, 59, 325-338.

(2006). WICS: A model of positive educational leadership comprising wisdom, intelligence, and creativity synthesized. *Educational Psychology Review, 17*(3), 191-262.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*,*29*(1), 63-76.

Taba, H. (1962). *Curriculum Development*: Theory and Practice. New York : Harcourt Brace Jovanovich.

Torrance, E. P. (1963). *Rewarding of Creative Behavior*. Expeniments in Classroom reativity.

_____. (1971). *Creative Learning and Teaching*. New York: Mead and Company.

Tyler, R. W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: The University of Chicago press.

Wallach, M.A. & N. Kogan. (1965). *Modes of Thinking in Young Children : A Study of the Creativity-Intelligence Distinction*. New York : Holt, Rinehart and Winston.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ - สกุล	ดร.อุทุมพร เครือบคนโท
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนสะแกราชวิทยาคม
วุฒิการศึกษา	ค.ด. (นวัตกรรมการบริหารการจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	นวัตกรรมการบริหารการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา
2. ชื่อ - สกุล	ดร.รศิตา รัตนโชติมาศ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลุมเงิน
วุฒิการศึกษา	Doctor of Art Administration and Supervision Rochvile University USA.
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	การบริหารการศึกษา
3. ชื่อ - สกุล	ดร.ยุทธภูมิ ดรเถื่อน
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุกระโทก
วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (การวิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	การวิจัยและประเมินผลการศึกษา การบริหารการศึกษา
4. ชื่อ - สกุล	ดร.วิพัช ชัดรวิธนาภัทร
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา	ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (การวิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	การวิจัยและประเมินผลการศึกษา
5. ชื่อ - สกุล	นายสัมพันธ์ อุบลภคพงศ์
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา	ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
วุฒิการศึกษา	วท.ม. (สถิติประยุกต์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์หรือความชำนาญ	สถิติประยุกต์ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว.0602.16 (บ) / 21

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอุทุมพร เครือบคนโท

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 21

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรศิตา รัตนโชติมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 21

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายยุทธภูมิ ดรเถื่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 21

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิพัช ชัดรวิธนาภัทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 21

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มกราคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสัมพันธ์ อุบลภคพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติ/ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 29

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนด่านขุนทด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ที่ อว.0602.16 (บ) / 54

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ด้วยนางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 333 คน และรวบรวมคำตอบภายในวันที่ 31 มกราคม 2567 ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันเวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-760-2460

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย

ตารางคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย *(M)* และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยบัณฑิตศึกษา

เรื่อง

"ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3"

.....

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

3. แบบสอบถามนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งท่านไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน แต่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อ และทุกตอน เพื่อช่วยให้การวิจัยมีความถูกต้องเชื่อถือได้ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือและความร่วมมือของทุกท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ

นักศึกษาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 31 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการสอน

☐ น้อยกว่า 6 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 – 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี

5. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนของครู

☐ ภาษาไทย ☐ คณิตศาสตร์

☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

☐ สุขศึกษาและพลศึกษา ☐ ศิลปะ

☐ การงานอาชีพ ☐ ภาษาต่างประเทศ

☐ อื่น ๆ เช่น แนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม สาธารณประโยชน์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้เป็นการสอบถามระดับของการแสดงออกเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงออกมากที่สุด

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ข้อคำถาม “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้” หากเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ก.	**ด้านการมีวิสัยทัศน์** ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้	✓				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
	2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ					
6	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดหลักการและเหตุผล					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์และคุณค่า					
3. ด้านการทำงานเป็นทีม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกับครูและบุคลากร					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แก้ปัญหาและการตัดสินใจ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา					
4. ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง มีความน่าเชื่อถือ มีเนื้อหาสาระถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับสารตอบสนองการปฏิบัติอย่างเต็มใจ และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	5. การมีความสามารถในการปรับตัว และการมีความยืดหยุ่น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามข่าวความเคลื่อนไหว เหตุการณ์ต่าง ๆ สถานการณ์ ทิศทาง นโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
	6. **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเอาใจใส่ เป็นกันเอง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคลากร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการรับรู้ปัญหา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
	7. **ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา การไว้วางใจ**					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทั้งคำพูด และการกระทำ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรโดยการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน					

ตอนที่ 3 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นการกล่าวถึงระดับของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ครูแสดงออกมากที่สุด

5 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ข้อคำถาม “ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม” หากเป็นพฤติกรรมที่ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ก.	**ด้านการพัฒนาหลักสูตร**					
	ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม	✓				

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตร						
1	ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
3	ครูสามารถปรับปรุงหรือแก้ไขหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาถึงโอกาสของผู้เรียนในการได้รับประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
2. ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้						
4	ครูสามารถออกแบบเพื่อวางแผนในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
5	ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบเทคนิค วิธีการแบบใหม่ ๆ					
6	ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม					
7	ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เชิงบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์					
8	ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม					
9	ครูสามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
10	ครูสามารถจัดสภาพการณ์หรือกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว					
11	ครูสามารถปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
12	ครูสามารถให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้					

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ครูสามารถใช้สื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความสนใจของผู้เรียน					
14	ครูสามารถจัดสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
4. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้						
15	ครูสามารถสร้าง พัฒนา หรือเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคนิค รูปแบบ วิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับคุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16	ครูพัฒนาสื่อการสอนให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม รวมทั้งใช้งานง่าย เก็บรักษาบำรุงได้สะดวก					
17	ครูสามารถประเมินและการปรับปรุงแก้ไขสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5. ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้						
18	ครูสามารถจัดการชั้นเรียนโดยสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองให้กับผู้เรียน ทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และด้านสังคมภาพ					
19	ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ใหม่					
20	ครูสามารถสร้างหรือจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ					
21	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ และมีประสิทธิภาพ					
6. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง						
22	ครูสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล โดยเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ					
24	ครูสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานหรือการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

ขอขอบพระคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC)
งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
						+1	0	-1	
ตอนที่ 2									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
4	+1	+1	+1	0	+1	4	1	0	**0.8**
5	+1	+1	+1	+1	0	4	1	0	**0.8**
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
8	+1	+1	0	+1	0	4	1	0	**0.8**
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
						+1	0	-1	
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
ตอนที่ 3									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
						+1	0	-1	
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	0	0	**1.0**

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability analysis)
งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3”

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จำนวน 51 ข้อ)
“มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับอยู่ที่ .982”

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
.982	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ1.1	4.27	.691	30
ข้อ1.2	4.23	.728	30
ข้อ1.3	4.20	.761	30
ข้อ2.1	4.07	.740	30
ข้อ2.2	4.23	.817	30
ข้อ2.3	4.20	.847	30
ข้อ2.4	4.20	.805	30
ข้อ3.1	4.47	.629	30
ข้อ3.2	4.33	.661	30
ข้อ3.3	4.20	.761	30
ข้อ3.4	4.23	.679	30
ข้อ3.5	4.33	.661	30
ข้อ4.1	4.20	.847	30
ข้อ4.2	4.03	.850	30
ข้อ4.3	4.17	.747	30
ข้อ5.1	4.33	.758	30
ข้อ5.2	4.30	.750	30
ข้อ5.3	4.30	.651	30
ข้อ5.4	4.30	.651	30
ข้อ5.5	4.40	.675	30
ข้อ6.1	4.23	.774	30
ข้อ6.2	4.40	.621	30
ข้อ6.3	4.43	.626	30
ข้อ6.4	4.33	.606	30
ข้อ6.5	4.30	.651	30
ข้อ7.1	4.27	.828	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ7.2	4.17	.874	30
ข้อ7.3	4.27	.907	30
ข้อ8.1	4.47	.571	30
ข้อ8.2	4.40	.563	30
ข้อ8.3	4.47	.507	30
ข้อ9.1	4.47	.507	30
ข้อ9.2	4.47	.507	30
ข้อ9.3	4.47	.507	30
ข้อ9.4	4.50	.509	30
ข้อ9.5	4.57	.504	30
ข้อ9.6	4.60	.498	30
ข้อ10.1	4.43	.504	30
ข้อ10.2	4.47	.507	30
ข้อ10.3	4.67	.479	30
ข้อ10.4	4.60	.498	30
ข้อ10.5	4.50	.572	30
ข้อ11.1	4.53	.507	30
ข้อ11.2	4.53	.507	30
ข้อ11.3	4.40	.563	30
ข้อ12.1	4.63	.490	30
ข้อ12.2	4.67	.479	30
ข้อ12.3	4.53	.571	30
ข้อ12.4	4.67	.479	30
ข้อ13.1	4.50	.509	30
ข้อ13.2	4.50	.509	30
ข้อ13.3	4.47	.571	30

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ

“ค่าความเที่ยงตอนที่ 2 อยู่ที่ .984”

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
.984	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ1.1	4.27	.691	30
ข้อ1.2	4.23	.728	30
ข้อ1.3	4.20	.761	30
ข้อ2.1	4.07	.740	30
ข้อ2.2	4.23	.817	30
ข้อ2.3	4.20	.847	30
ข้อ2.4	4.20	.805	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ3.1	4.47	.629	30
ข้อ3.2	4.33	.661	30
ข้อ3.3	4.20	.761	30
ข้อ3.4	4.23	.679	30
ข้อ3.5	4.33	.661	30
ข้อ4.1	4.20	.847	30
ข้อ4.2	4.03	.850	30
ข้อ4.3	4.17	.747	30
ข้อ5.1	4.33	.758	30
ข้อ5.2	4.30	.750	30
ข้อ5.3	4.30	.651	30
ข้อ5.4	4.30	.651	30
ข้อ5.5	4.40	.675	30
ข้อ6.1	4.23	.774	30
ข้อ6.2	4.40	.621	30
ข้อ6.3	4.43	.626	30
ข้อ6.4	4.33	.606	30
ข้อ6.5	4.30	.651	30
ข้อ7.1	4.27	.828	30
ข้อ7.2	4.17	.874	30
ข้อ7.3	4.27	.907	30

ตอนที่ 3 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 24 ข้อ

“ค่าความเที่ยงตอนที่ 3 อยู่ที่ .976”

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
.976	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ8.1	4.47	.571	30
ข้อ8.2	4.40	.563	30
ข้อ8.3	4.47	.507	30
ข้อ9.1	4.47	.507	30
ข้อ9.2	4.47	.507	30
ข้อ9.3	4.47	.507	30
ข้อ9.4	4.50	.509	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ9.5	4.57	.504	30
ข้อ9.6	4.60	.498	30
ข้อ10.1	4.43	.504	30
ข้อ10.2	4.47	.507	30
ข้อ10.3	4.67	.479	30
ข้อ10.4	4.60	.498	30
ข้อ10.5	4.50	.572	30
ข้อ11.1	4.53	.507	30
ข้อ11.2	4.53	.507	30
ข้อ11.3	4.40	.563	30
ข้อ12.1	4.63	.490	30
ข้อ12.2	4.67	.479	30
ข้อ12.3	4.53	.571	30
ข้อ12.4	4.67	.479	30
ข้อ13.1	4.50	.509	30
ข้อ13.2	4.50	.509	30
ข้อ13.3	4.47	.571	30

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย *(M)* และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*
งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3”

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (x_{tot})	332	4.116	.7223
การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	332	4.140	.6798
การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ (x_2)	332	4.074	.7487
การทำงานเป็นทีม (x_3)	332	4.166	.7626
การมีความสามารถในการสื่อสาร (x_4)	332	4.008	.8082
การมีความยืดหยุ่น (x_5)	332	4.147	.7840
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_6)	332	4.173	.8014
การมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ (x_7)	332	4.173	.8014
การพัฒนาหลักสูตร (y_1)	332	4.027	.8742
การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (y_2)	332	4.383	.4997
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (y_3)	332	4.466	.4786
การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (y_4)	332	4.391	.5585
การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (y_5)	332	4.512	.5133
การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (y_6)	332	4.422	.5344
ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา (y_{tot})	332	4.418	.4522
Valid N (listwise)	332		

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3”

Correlations

		ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา	ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	332	332
ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	332	332

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา						Y_{tot}
	Y1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
X_1	.696**	.525**	.406**	.344**	.404**	.446**	.499**
X_2	.809**	.563**	.461**	.366**	.409**	.462**	.538**
X_3	.783**	.527**	.365**	.310**	.331**	.405**	.463**
X_4	.880**	.516**	.385**	.316**	.343**	.447**	480**
X_5	.876**	.527**	.408**	.303**	.347**	.403**	.486**
X_6	.842**	.498**	.349**	.286**	.281**	.346**	.439**
X_7	.842**	.498**	.349**	.286**	.281**	.346**	.439**
X_{tot}	.909**	.560**	.410**	.325**	.362**	.431**	.506**

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)
งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3”

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

o el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watso
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
	.506[a]	.256	.253	.3908	.256	113.279	1	330	.000	1.82

Predictors: (Constant), ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Dependent Variable: ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.299	1	17.299	113.279	.000[b]
	Residual	50.396	330	.153		
	Total	67.696	331			

a. Dependent Variable: ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

b. Predictors: (Constant), ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.115	.124		25.067	.000
	ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	.317	.030	.506	10.643	.000

a. Dependent Variable: ผลรวมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพรทวีคุณ ศิริคุณ
วัน เดือน ปี เกิด	7 มกราคม 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษา โปรแกรมวิชาภาษาไทย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ (2540)
	ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2555)
	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2556)
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช