



การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา



ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIPS INDICATORS TO STRENGTHEN
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICES
OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
IN THE NORTHEAST OF THAILAND

KANITTHAKARN WONGWATTANAWICHA

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อขุขุณินพนธ์	การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตขุขุณินพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบขุขุณินพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราชญ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อนักศึกษา	กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 760 คน ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL มีผลการวิจัยดังนี้ 1) ค่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบหลักคือ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย ด้านการสร้างแรงจูงใจครู ด้านทักษะความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและค่าประสิทธิผลการกระจายค่าโครงสร้างไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20% และ 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 85.43 ค่าองศาอิสระ df เท่ากับ 68 ค่านัยสำคัญทางสถิติ P-value เท่ากับ 0.75 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่าเกณฑ์ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเที่ยงเชิงโครงสร้างมีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้มีค่าเท่ากับ 0.90

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ผู้บริหาร



ABSTRACT

Dissertation Topic	THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIPS INDICATORS TO STRENGTHEN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN THE NORTHEAST OF THAILAND
Student's Name	KANITTHAKARN WONGWATTANAWICHA
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chakgrit Podapol
Co-Advisor	Kunnika Vaisopha, Dr.

The objectives of this research were :1) to develop indicators of leadership to enhance teachers' active learning management, and 2) to validate the consistency of the structural equation model of leadership indicators for enhancing active learning management of teachers under the jurisdiction of the Northeastern Primary Educational Service Areas with empirical data. The population consisted of school administrators and teachers under the Northeastern Primary Educational Service Areas. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.84. The sample group included 760 participants selected through multi-stage random sampling. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics with the LISREL program. The findings were as follows: The leadership indicators for enhancing active learning management among teachers in the Northeastern Primary Educational Service Areas consisted of four main components: (a) vision for active learning management, (b) a challenge-seeking personality, (c) motivation for teachers, and (d) competency skills. The indicators met the criteria for suitability, with mean scores equal to or greater than 3.00 and a coefficient of variation equal to or less than 20%. The developed model was consistent with the empirical data, with a chi-square (χ^2) value of 85.43, degrees of freedom (df) of 68, and a p-value of 0.75. All main components had factor loadings

exceeding the specified threshold and were statistically significant at the .01 level. The construct reliability exceeded the assessment criteria, and the average variance extracted (AVE) was 0.90.

Keywords: Indicators, Active Learning Management, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือของหลายฝ่าย ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย สถาบันการศึกษาที่ประสิทธิประสาทความรู้และคุณธรรมจริยธรรมทางการศึกษาในการศึกษาระดับปริญญาเอก ขอกราบพนมัสการขอบพระคุณอธิการบดี รองอธิการบดี และคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจและให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ ประธานกรรมการสอบป้องกัน ดุชนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน กรรมการ และคณะกรรมการทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ดุชนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโมเดลความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้ง 9 ท่าน คือ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดินาภรณ์ นันท์ 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์ 4) ดร.สมพงษ์ พรหมใจ 5) ดร.ญาณิศา อยู่งาน 6) นางชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ 7) ดร.เจนภพ ชัยวรรณ 8) นายเดช ปาจริยานนท์ 9) ดร.อรุณี ราชพัฒน์ ที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง

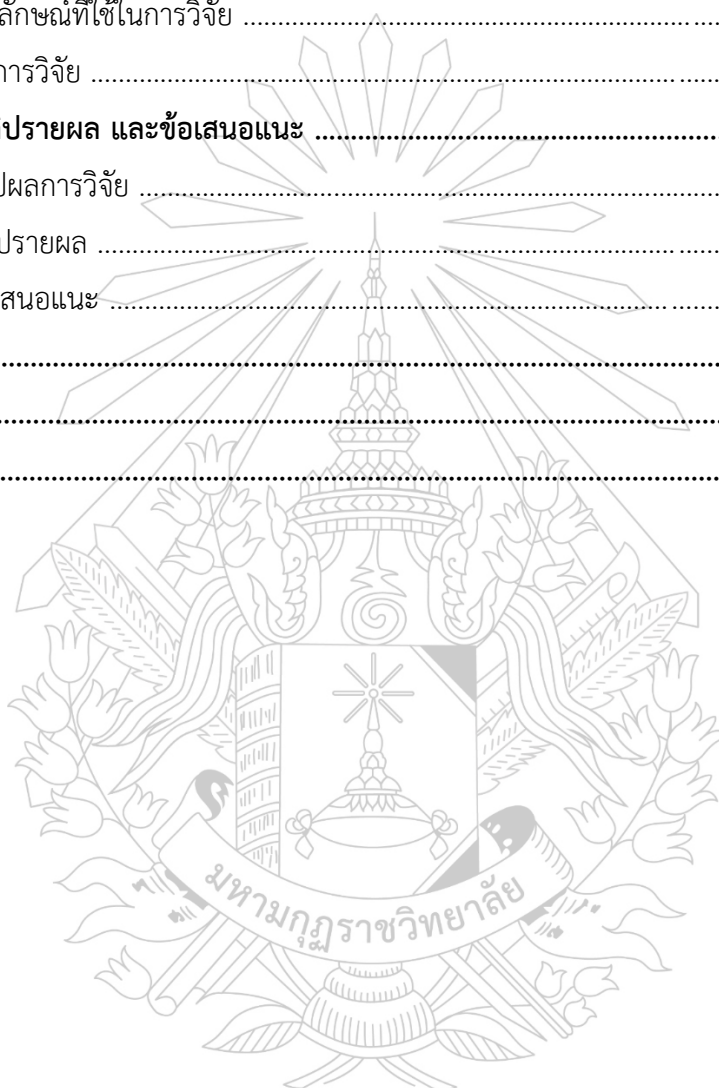
ขอขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิดพร้อมด้วยครอบครัวของข้าพเจ้าที่ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพากเพียรในการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอกทุกท่านที่คอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ประโยชน์ที่เกิดจากดุชนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณบิดามารดาครอบครัว และคุณครูอาจารย์ทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ฉ
Abstract	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามเพื่อการวิจัย	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.4 สมมติฐานการวิจัย	8
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	13
1.6 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย	14
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	15
1.8 ประโยชน์ของงานวิจัย	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	21
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	33
2.3 ความหมายและนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล	49
2.4 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	56
2.5 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	118

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	120
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	120
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	124
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	130
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	132
4.1 ขั้นตอนการวิจัย	132
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	133
4.3 ผลการวิจัย	135
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	193
5.1 สรุปผลการวิจัย	196
5.2 อภิปรายผล	198
5.3 ข้อเสนอแนะ	202
บรรณานุกรม	204
ภาคผนวก	212
ประวัติผู้เขียน	252



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการ 82	82
เรียนรู้เชิงรุกของครู	
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านวิสัยทัศน์ 86	86
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 88	88
ด้านวิสัยทัศน์	
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อย ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย 94	94
ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 97	97
ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย	
ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านการสร้างแรงจูงใจครู 103	103
ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 107	107
ด้านการสร้างแรงจูงใจครู	
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อย ด้านทักษะความสามารถ 112	112
ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 116	116
ด้านทักษะความสามารถ	
ตารางที่ 4.1 การประเมินความเหมาะสมความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบ 137	137
ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต	
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้เชี่ยวชาญ	
ตารางที่ 4.2 สรุปข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ 140	140
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 143	143
ตารางที่ 4.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล 146	146
เชิงประจักษ์	
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ 147	147
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวบ่งชี้	148
ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ	154
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้	
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ	156
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพขอ บความท้าทาย (PSN)	
ตารางที่ 4.9 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดล	158
การวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS)	
ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ	160
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความสามารถ (MNS)	
ตารางที่ 4.11 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)	163
ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะ	165
ผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)	
ตารางที่ 4.13 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN)	167
ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ	169
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพ	

ขอความท้าทาย (PSN)

ตารางที่ 4.15	คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) ของภาวะผู้นำ 170
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตารางที่ 4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ 172
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS)
ตารางที่ 4.17	คุณภาพของโมเดลการวัดด้านทักษะความสามารถ (MNS) ของภาวะผู้นำ 174
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตารางที่ 4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ 176
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความสามารถ (MNS)
ตารางที่ 4.19	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำ 180
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)
ตารางที่ 4.20	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำ 182
	เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)
ตารางที่ 4.21	คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง 183
ตารางที่ 4.22	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบ 187
	เชิงยืนยันอันดับสอง (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)
ตารางที่ 4.23	การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบ 190
	เชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)
ตารางที่ 4.24	คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง 191

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

2.1 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์	87
2.2 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย	96
2.3 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู	104
2.4 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านทักษะความสามารถ	114
2.5 โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	119
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	120
4.1 โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	136
4.2 โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	142
4.3 ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary)	150
4.4 ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย	151
4.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจครู	152
4.6 ด้านทักษะความสามารถ	153
4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)	162
4.8 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN)	166
4.9 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS)	170
4.10 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถ (MNS)	173
4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งก่อนปรับ	178
4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งก่อนปรับ	179
4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งหลังปรับ	181
4.14 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนปรับอันดับสอง	185
4.15 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนปรับอันดับสอง	186
4.16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ	188
4.17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ	189

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคแห่งการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้วยทฤษฎีใหม่และแนวคิดใหม่ ๆ ถูกพัฒนาขึ้น จุดหมายพื้นฐานของการศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ในโลกต่างยุคสมัยได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยน กระบวนทัศน์การศึกษาเปลี่ยน นักวิชาการหลายคนเห็นตรงกันว่า หากหลงติดอยู่กับสิ่งเก่าที่เคยใช้ได้ในยุคเก่าย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับโลกที่เป็นจริง ในปัจจุบันและอนาคตที่ยิ่งเข้มข้นขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, หน้า 1) ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกย่อมได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษาจึงได้จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อหวังให้ผู้เรียนซึ่งจะเติบโตเป็นเยาวชนของชาติได้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในยุคปัจจุบัน ก็มีจุดเน้น คือการพัฒนาคนโดยกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทุกคน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงมีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขึ้น อีกทั้งในการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษามากขึ้น เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 10 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย กล่าวถึงกระบวนการจัดการศึกษาและการปฏิบัติปรับระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยังยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทุกด้านไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจทางการบริหาร และการจัดการศึกษาทางด้านการบริหารทางวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับการกระจายอำนาจ เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่ง

เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศแม้แต่ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเรือนเหล่านั้นมีคุณภาพประเทศย่อมเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกัน แต่ควรมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา (กันยะรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 23)

ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คนในโลกยุคใหม่ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้รับมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการไกลไปข้างหน้าและสามารถกำหนดทิศทางรวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นสู่คนในองค์กรให้คล้อยตามได้ จูงใจให้คนทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคตได้มุ่งไปสู่ยุคแห่งสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Environmental Change) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ให้ความสำคัญในด้านวิชาการ

แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน(พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้วางกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนการพัฒนาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่ล้นมีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศทางด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล แบบก้าวกระโดด ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลก ตลอดจนทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 โดยได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน ระบุให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3RsBCs) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรุนแรงพลิกผันและคาดไม่ถึงคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้น การเตรียมคน ไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว คนในยุคใหม่ จึงต้องมีทักษะสูง ในการเรียนรู้และปรับตัว ผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน

ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีเพื่อที่จะสร้างกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และเป็นแบบแผนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

ภาวะผู้นำ ทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนพึงมีเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษา และบรรลุตามจุดมุ่งหมายผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ซึ่งในปัจจุบันการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติร่วมกันระดมความคิดแสดงความคิดเห็นและสะท้อนความคิดเห็นของตนเองโดยที่ครูเป็นพี่เลี้ยง คอยแนะนำ ให้ความรู้เพิ่มเติมซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบนี้คือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นวิธีการในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองมีความเจริญทั้งทางด้านสติปัญญา จิตใจอารมณ์สังคมโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะของผู้เรียนทุกด้าน ในปัจจุบันการจัดการเรียน การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้เข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารที่นำเอาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรูปแบบนี้ในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนผลักดันการบริหารงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กกลางใหญ่ให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารงานในด้านต่างๆ และในปัจจุบันเด็กไทยกำลังอยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ จากแต่เดิมเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้จากครู โดยปรับเปลี่ยนมาเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองแทน การจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ และครูก็ต้องปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเช่นเดียวกัน จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงได้ดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาและแก้ไขปัญหาคารกขบเคลื่อนไหวนโยบายต่างๆให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสูดกับนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ความสำคัญงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2550 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไป

ให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัย เกื้อหนุนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา 6) การ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึงงานหลักของ โรงเรียนที่ผู้บริหารจัด กิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อ มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (รุ่ง ลอยเลิศ (2562 : 10) โดยเฉพาะในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คุณภาพของผู้เรียนนั้นนอกจากจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในตัวผู้เรียนเอง เช่น ความพร้อม สติปัญญา เจตคติ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แล้ว กระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดให้ก็นับว่าเป็นสิ่ง สำคัญยิ่ง ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มา ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ เข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ผู้รู้นั้นนับว่าเป็นอีก ก้าวหนึ่งของการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการส่งเสริมให้ ผู้สอนได้เห็นแนวทางในการสอนให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นความรู้เรื่อง เทคนิคการสอนแนวใหม่ จึงมี ความจำเป็นที่ผู้สอนควรจะต้องศึกษาเพื่อจะเป็น “ผู้สอนในยุคโลกาภิวัตน์ Teachers in the Age of Globalization” เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบใฝ่รู้ เป็นระบบการจัดการเรียนการสอน ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมการเรียนรู้ได้พัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยได้คิดเองทำเอง ลงมือปฏิบัติ ได้มีโอกาส สร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งได้ มีโอกาสประยุกต์ใช้ความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพต่อไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าครู มีบทบาทในการจัดการเรียนรู้โดยการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วยบทบาท 3 ด้าน ได้แก่การสร้างคามยึดมั่นผูกพัน (Engage) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) และการสร้างความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ (Enliven) ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้ เกิดการเรียนรู้และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด

กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเขียน การพูด การฟัง การอ่าน และการอภิปรายสะท้อนความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างองค์ความรู้มากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้รับเพียงฝ่ายเดียว โดยมีลักษณะสำคัญคือส่งเสริมทางด้านความคิด มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้กำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำที่มีความเอาใจใส่ มีทักษะความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถที่จะสร้างความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นได้ การศึกษาภาวะผู้นำ คือ การเปลี่ยนความมุ่งมั่นให้เป็นการกระทำ ความมุ่งมั่นมีหลายรูปแบบ: กลยุทธ์ เป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การคาดการณ์ และการวางแผน ดังนั้น ภาวะผู้นำตามแนวคิด Ulrich (1996, p. 210) จึงต้องสร้างความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มุ่งเน้นในอนาคต โดยทำให้เห็นภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำองค์กร 2) ต้องมีการประสานความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายมากกว่าที่จะดูแลความเป็นไปภายในองค์กร 3) ต้องสร้างพลังและความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในการทำงาน 4) ผูกมัดผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งใจ (อารมณ์) สมอง (ความรู้ความเข้าใจ) และร่างกาย (การปฏิบัติ)

ภาวะผู้นำ (leadership skill) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจเพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งมั่นเรื่องของการสื่อสารความให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อสารที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (cooperation) ในที่สุด (วรารักษ์ หนึ่งโชคชัยและประยุทธ ชูสอน, 2015) ในการบริหารองค์กรของผู้บริหารย่อมต้องเผชิญความรุนแรงและความรวดเร็วทั้งกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังนั้นจึงต้องอาศัยศักยภาพของตนเองและของทีมงานร่วมกัน รวมถึงความมีระบบที่ต้องดำเนินไปให้เกิดสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นได้โดยระบบที่ถูกต้องของแต่ละองค์กรนั้นก็จะต้องอยู่บน

พื้นฐานของวิสัยทัศน์ (vision) คือ ต้องการจะเป็นอะไรและตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม (value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นโดยยึดอะไรเป็นหลัก ซึ่งถือว่าองค์ประกอบทั้ง 3 นี้เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนตั้งแต่แรกจะสามารถประเมินผลได้ว่าผลในการดำเนินงานนั้นบรรลุประสิทธิภาพ (effectiveness) หรือไม่ ซึ่งเป็นกรอบความคิดใหม่ในการประเมินผลที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงมากกว่าที่จะมุ่งแต่ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นหลักอย่างเดียว ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสร้างผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดใช้เวลาน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้ (output) กับปัจจัยนำเข้า (input) เป็นหลัก แต่ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้นจะมองเน้นไปที่ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (วรารักษ์ หนึ่งโชคชัยและประยุทธ ชูสอน, 2015) ผู้บริหารนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กรและของผู้ใช้บริการ ผู้นำจึงต้องมุ่งเน้นเรื่องการสื่อสารให้ชัดเจนต้องอาศัยศักยภาพของตนเองและของทีมงานร่วมกัน โดยคำนึงการจัดระบบโครงสร้างในองค์กรที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรตั้งแต่แรกก็จะสามารถประเมินผลสำเร็จขององค์กรได้ นั่นหมายถึงการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในเรื่องของการบริการและคุณภาพ อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้าทั้งในอดีต เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เป็นการค้นหาลักษณะหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา ค้นคว้าสามารถระบุคุณลักษณะพฤติกรรม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้แบบของความเป็นผู้นำแบบหนึ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำอีกแบบหนึ่ง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 3)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนส่วนใหญ่จะไม่บรรจุผู้บริหารวันแต่จะบรรจุเป็นรายกรณีหากมีความจำเป็นพิเศษ เช่น โรงเรียนกัณดาร โรงเรียน stand alone หรือโรงเรียนที่ห่างไกล ความเจริญ ภูเขา เกาะ แก่ง เป็นต้น ส่งผลให้จัดการเรียนการสอนและการบริหารเป็นไปด้วยความยากลำบากด้วยทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นหมู่บ้านที่ห่างไกลความเจริญ มีพื้นที่ภูเขา ชายขอบ และการใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นปัญหาหลักในการบริหารองค์กร การพัฒนานักเรียนจึงเป็นบทบาทสำคัญของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนโดยเฉพาะการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูจะเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น อดทนอดกลั้นและมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญคือผู้บริหารต้องส่งเสริม กำกับ ติดตามครูให้จัดกิจกรรมการเรียน การสอนเชิงรุก มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางการพัฒนาศึกษาค้นคว้าต่อไป ด้านการนำไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ประโยชน์ในการติดตามภารกิจ ประกอบการตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

จากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากปัญหา ความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงได้มีแนวคิดที่จะดำเนินการจัดทำวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากที่ได้ ศึกษาสืบค้นงานวิจัยที่ผ่านมาไม่พบว่ามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับตัวการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อ เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะส่งผลให้มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการยืนยันด้วย กระบวนการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำที่ มีประสิทธิผล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ประโยชน์ในการติดตาม ภารกิจ ประกอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

1.2 คำถามเพื่อการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการ วิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีอะไรบ้าง

1.2.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัยของ Kerlinger & Lee (2000) ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : CMIN/DF) มีค่าตั้งแต่ 1-3 หรือน้อยกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index : NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.007

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น (Hoy ; & Miskel, 2008, p. 419); (Riley; & MacBeath, 2003 p. 173) และสอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การรวมทั้งในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 หน้า 2 ; ปิลาญ ปฎิพินพาคม, 2550 หน้า 213 - 220) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ อาคม อึ้งพวง (2551, หน้า 111) พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, หน้า 164 - 174) จนมีผู้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์การแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะในวงการศึกษา นั้น ภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นสำคัญมากต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยที่ไม่เคยเป็นมาก่อน (Kaplan, Owing & Nunnery, 2012 p. 16)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พบว่า มีผู้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลายรูปแบบ จามจุรี จาเมือง (2548, หน้า 4 - 5) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ ด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21

คน และ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ขึ้นด้วยการอภิปรายกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน ด้านสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านชุมชน ด้านคุณธรรมและด้านพัฒนาสังคม นอกจากนี้ ปิสิญ์ ปฏิพิมพาคม (2550, หน้า 213) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้าน ความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยของวีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลให้มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนหรือสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิผล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการ พัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการ ติดตามภารกิจ ประกอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มาก น้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป (วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ: 2561) และจากการศึกษาทฤษฎีการ บริหารจัดการของ Peter Drucker ปีเตอร์ เอฟ ดร็กเกอร์ (Peter F Drucker, 1909-2005) เป็นนัก คิดที่บุกเบิกแนวคิดด้านการบริหารจัดการขององค์กรสมัยใหม่ ดร็กเกอร์มีแนวคิดเรื่องการบริหาร จัดการองค์กรที่แตกต่างอย่างมาก จากนักคิดด้านการบริหารรุ่นใหม่ๆ ที่การนำเสนอแนวคิดการ บริหาร จะมีหลักวิชาการรองรับและมีวิธีคิดที่เป็นระบบแบบแผน แต่แนวคิดที่เป็นจุดเด่นของดร็กเกอร์คือ ความพยายามที่จะเข้าใจความซับซ้อนต่างๆ ของสังคม และพยายามถอดสรุปสิ่งที่เข้าใจ ออกมาเป็นแนวคิดที่ได้มาจากการประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ ทฤษฎีการบริหารจัดการของ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้สำเร็จตาม

แผนที่วางไว้ การวางแผนต้องครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วย 3) การนำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดย การเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคน มักไม่ค่อยชอบภาวะงาน 4) การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้อง รวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ทำ การตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่ (www.iok2u.com)

จากการศึกษางานวิจัยของกมลวรรณ แสนเสนาและ นันทิยา น้อยจันทร์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใน สถานศึกษาเห็นความสำคัญของงานด้านวิชาการ การปรับปรุงพัฒนา คุณภาพของการจัดการเรียน การสอนและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา เดวิส และโทมัส (Davis, Thomas, 1989 อ้างในกัลยารัตน์ ศรีเนตร, 2559 หน้า 36) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการคือหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะ ผู้นำทางวิชาการมี 8 ประการคือ 1) การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น 2) ความกระตือรือร้นและตระหนักในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงด้านวิชาการ 3) การติดตามแรงจูงใจ ให้แก่คณะครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การติดตามผลของความก้าวหน้าทางวิชาการ 5) การสรรหาคัดเลือกบุคลากรและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) การจัด บรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้บรรยากาศทางวิชาการ 7) การนิเทศติดตามและ ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของครู 8) สังเกตเทคนิคและวิธีการสอนของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ Hallinger and Muihy (1985, หน้า 221-224 อ้างใน จริยาภรณ์ พรหมมี, 2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมีดังนี้ 1) การ กำหนดภารกิจของโรงเรียนได้แก่ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอนได้แก่ด้านการนิเทศและประเมินด้านการสอนด้านการประสาน

งานด้านการใช้หลักสูตรและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การสร้างเสริม บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจ

ใส่ครูและนักเรียนด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการและด้านการแพทย์ให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้

Van Deventer and Kruger กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมี 5 องค์ประกอบ ที่เกี่ยวกับภาระงานของผู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารดังนี้ 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษาเพื่อมุ่งส่งผลสัมฤทธิ์ของงานการบริหารจัดการการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านการจัดการเรียนรู้สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้มีความสำคัญกับการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียน ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของงานด้านวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญโดยการที่คุณภาพผู้เรียนจะประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการของสถานศึกษาทั้งเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต้องมีคุณภาพโดยเฉพาะด้าน ครูผู้สอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอน สามารถจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือการจัดการเรียนการสอนโดยการ เรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ผู้เรียน สามารถลงมือปฏิบัติจริง เน้นทักษะจำเป็นและสำคัญทั้งทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตทักษะวิชาชีพที่ถือว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ผู้เรียนยังต้องสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้เกิดกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินประเมินและสร้างสรรค์ได้ ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องลดบทบาทตัวเองลงมาเป็นเพียงพี่เลี้ยงที่คอย แนะนำให้ผู้เรียนเพิ่มเติม เรียนรู้เพิ่มเติมกับผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดการ เรียนรู้เชิงรุกที่ประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อคุณภาพตรงตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนครูผู้สอนอย่างเต็มที่ในการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆเพื่อให้ครูผู้สอน สามารถจัดการ เรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ที่ได้ให้ผู้เรียน มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดไว้คือคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานของ สถานศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและหัวใจสำคัญของงานด้านวิชาการ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อันจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารและพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ไม่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับตัวการพัฒนาดังกล่าวภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวการพัฒนาดังกล่าวภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะส่งผลให้มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไปใช้ประโยชน์ในการติดตามภารกิจ ประกอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 760 คน

1.5.2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่เป็นผลจากการศึกษา ทฤษฎีและผลงานวิจัยรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

องค์ประกอบหลักของผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่

- 1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติเป้าหมาย
- 1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความเชื่อมั่น
- 1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม
- 1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดสร้างสรรค์
2. องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย
 - 2.1 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ
 - 2.2 องค์ประกอบย่อยด้านเชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ
 - 2.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว
 - 2.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีสติปัญญาไหวพริบ เชาวปัญญา
3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู
 - 3.1 องค์ประกอบย่อยด้านต้องการประสบความสำเร็จ
 - 3.2 องค์ประกอบย่อยด้านความต้องการอำนาจสั่งการ
 - 3.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีความคาดหวังสูง
4. องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ
 - 4.1 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.2 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.4 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.6 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยพิจารณา กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.6.1 กำหนดผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและประเมินเครื่องมือวิจัยจำนวน 9 คน โดย อาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

กำหนดผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและประเมินแบบประเมินความเที่ยงแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence) งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน โดยมีอาจารย์ผู้สอนสถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน

1) ประชากรหรือกลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 24,010 คน (ตารางข้อมูลพื้นฐานจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของเครซีมอแกน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 380 คน ครู จำนวน 380 คน รวม 760 คน

1.6.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เลือกสุ่มจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในทุกพื้นที่ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เลือกจับฉลากผู้บริหารโรงเรียนและเลือกครูตามโรงเรียนของผู้บริหารที่เลือกไว้

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือคุณภาพที่ บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และจัดลำดับการพัฒนา เพื่อให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ ผ่านการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) การได้ปฏิบัติงาน สร้างสรรค์งาน และนำเสนองานด้วยตัวเอง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) จึงเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยการจัดการเรียนรู้ การกำกับตนเองมีการปฏิบัติอย่างเป็นวงจร เนื่องจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการปฏิบัติ ก่อนหน้าและนำไปใช้ในการปรับปรุงระหว่างความพยายามในการปฏิบัติ ครั้งต่อไป ปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในระหว่างการเรียนรู้และการกระทำคือ พฤติกรรม (Behavioral) บุคคล (Person) และ สิ่งแวดล้อม (Environment) (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

1.7.3 ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารที่นำมาซึ่งประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิด การเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงออก ทั้ง 4 ด้านดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตลอดจนการหาวิธีสร้าง ผลสำเร็จให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการของเป้าหมายและแนวทางที่ตั้งไว้ในระยะขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย 3) การสร้างความเชื่อมั่น 4) การมีส่วนร่วม 5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยสรุปได้ ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การตั้งเป้าหมายและ กำหนดทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการจูงใจให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ชี้แจงเป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้างความ ระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในแผนงาน

2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย หมายถึง การนำวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไป ปฏิบัติในองค์กรผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง สามารถถ่ายทอดความคิด การ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

3) การสร้างความเชื่อมั่นหมายถึงผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็น แนวทางของโรงเรียน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศ วางแผนพัฒนาส่งเสริม ผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดง ศักยภาพและจุดเด่นร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุจุดหมายและ ยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5) การคิดสร้างสรรค์หมายถึง มีความกล้าในการนำเสนอแนวทางทางการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ที่มีในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบ ความสำเร็จ ประเมินและเลือกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตลอดจนการหาวิธีสร้าง ผลสำเร็จให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการของเป้าหมายและแนวทางที่ตั้งไว้

2. ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างพลังให้กับครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์เอกสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) เชื้อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ 3) มีความมั่นคงในอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด โดยสรุปได้ ดังนี้

1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่มุ่งมั่นกระตือรือร้นรับผิดชอบควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) เชื้อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความสามารถในการอดทนไม่หวั่นไหวมีความมั่นคง หนักแน่น วางเฉย และสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้

4) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด หมายถึง ผู้บริหารมีไหวพริบเขวี้ยงปัญญา มีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบ

สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างพลังให้กับครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) แรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 1) ต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ 3) มีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีความคาดหวังสูง โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ความต้องการอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ ความสำคัญในบทบาทการงานของครูผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ

3) ทำงานในองค์กร สร้างพลังบวกเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความคาดหวัง มุ่งหวังความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจครู หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4. ด้านทักษะความสามารถ (Management skills) หมายถึง ทักษะของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ การเป็นผู้นำที่ดีย่อมส่งผลต่อการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ทักษะด้านการบริหาร 3) ทักษะด้านการสื่อสาร 4) ทักษะเชิงเทคนิค โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเรียนรู้จากประสบการณ์และการตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่นยอมช่วยให้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึงผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนดำเนินการและควบคุมเพื่อให้สามารถบริหารงานในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

3) มีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึงทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการพูดสื่อสาร ในการทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสมการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจนจะทำให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในทิศทางเดียวกัน

4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

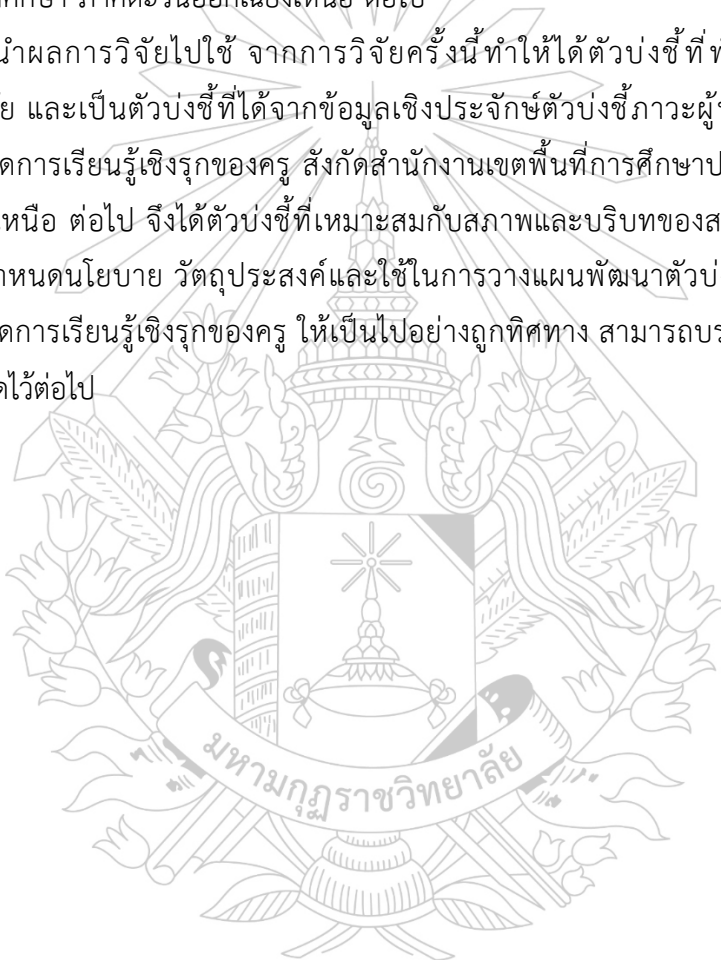
ดังนั้น ทักษะความสามารถ กล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก และทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานการแสดงถึงภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและความ

เชื่อถือ โดยมืองค์ประกอบสำคัญ คือการรับรู้ทางสังคมการแสดงออกถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์และการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล

1.8 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.8.1 ผลวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตลอดจนผู้สนใจสามารถนำไปใช้วัดภาวะผู้นำที่เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

1.8.2 นำผลการวิจัยไปใช้ จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมาจากระบวนการวิจัย และเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป จึงได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ทำให้สามารถนำไปกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และใช้ในการวางแผนพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้เป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง สามารถบรรลุเป้าหมายและหลักการที่กำหนดไว้ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอลำดับขั้นตอนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

- 2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของตัวบ่งชี้
- 2.1.2 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.1.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี
- 2.1.4 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 2.1.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.1.7 SRM: School Resource Management (การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 2.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2.2 แนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2.4 บทบาทผู้บริหารในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

- 2.3.1 ความหมายและนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
- 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

- 2.4.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.4.2 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย
- 2.4.3 องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู
- 2.4.4 องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถ

2.5 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของตัวบ่งชี้

ในอดีตการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงแต่อาศัยข้อมูลการศึกษา ที่จัดทำอยู่ในรูปของสถิติการศึกษาแต่เมื่อเวลาผ่านไปก็เริ่มตระหนักว่าระบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษาไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีเท่าที่ควร จึงได้พัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทน ส่งผลให้วิธีการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้ทางการศึกษาก้าวหน้า อย่างรวดเร็วและมีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหาร ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยช่วยให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้ การศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554, หน้า 232)

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ จะต้องมุ่งเน้นผลงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลได้ ตรวจสอบได้ว่าองค์กรนั้นได้ดำเนินงานเข้าใกล้หรือบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และมีตัวบ่งชี้ใดที่แสดงว่ากำลังเข้าใกล้เป้าหมายดังกล่าว หากองค์กรมีแนวทางในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยมีตัวบ่งชี้เป็นเครื่องประเมินความสำเร็จ จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจร่วมกันจะทำให้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยบอกสภาพความเป็นไปของการดำเนินงานขององค์กรเครื่องมือดังกล่าวนี้เรียกว่า ตัวบ่งชี้ ต้องสร้างตัวบ่งชี้ ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดและพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบได้ ตัวบ่งชี้พัฒนาขึ้นมาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยตัวบ่งชี้นี้จะแสดงให้เห็นถึงสภาพที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน (สุวิมล ติรภานันท์, 2542, หน้า 32)

ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนั้นต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมิน สามารถวัดได้แม่นยำถูกต้องและที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์หรือ เป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวบ่งชี้ นั้น ๆ ตัวบ่งชี้มีความแตกต่างจากเกณฑ์ชี้วัด (Criteria) โดยที่ตัวบ่งชี้จะสะท้อนถึงสิ่งที่ต้องการวัดในขณะที่เกณฑ์ชี้วัด จะบ่งบอกถึงระดับการบรรลุของสิ่งที่ต้องการจะวัด ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้ต้องประกอบกันจึงจะทำให้การวัดสิ่งต่าง ๆ เกิดความหมายและนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างแท้จริง (บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ, 2547, หน้า 20)

กล่าวโดยสรุป อดีตที่ผ่านมาการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงแต่อาศัยข้อมูลการศึกษาที่จัดทำอยู่ในรูปของสถิติการศึกษา แต่เมื่อเวลาผ่านไประบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษาไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีเท่าที่ควร นักวิจัยจึงได้พัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทนและทำให้เกิดประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาเพื่อใช้ในการกำกับ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

2.1.2 ความหมายของตัวบ่งชี้

The American Heritage (2000, p. 22) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า 1) เป็นสิ่งบ่งบอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) ตัวชี้ หรือ ดัชนี (2) เครื่องมือที่ใช้กับเครื่องยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า มาตรวัด (3) เข็มชี้ หน้าปัดหมุน หรืออุปกรณ์อื่นที่ใช้กับเครื่องมือ (2) เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้วัดสารเคมี (3) สิ่งที่อยู่ในระบบนิเวศวิทยา เช่น สภาพของพืชหรือสัตว์ บอกรสภาพเฉพาะบางอย่าง ของสิ่งแวดล้อมได้ (4) ค่าทางสถิติที่บอกรสภาพหรือทิศทางของการศึกษาและเศรษฐกิจ

Oxford Dictionary (1981, p. 32) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้ชี้หรือบอกรทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งเช่นเดียวกับที่พจนานุกรม Oxford (Oxford English Dictionary (OED), 1989 p. 24) กล่าวถึงความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ว่าเป็นสิ่งที่ชี้บอกหรือมุ่งความสนใจไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicator as that which out or direct attention to something) คำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษคำนี้ใช้ความหมายในภาษาไทยกันหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้เน่าดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติหรือเครื่องชี้สภาวะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงานการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้”

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550, หน้า 56) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกรสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เรานสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กันนั้นก็เพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาได้โดยรวม

ศิริชัย กาญจนวสี (2554, หน้า 82 - 84) ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวประกอบตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกรสภาวะหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงาน หรือผลของการดำเนินงานอาทิ เช่น ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจเป็นค่าเฉลี่ยคะแนน GPA ของนักเรียนอัตราการเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ อัตราการได้งานทำ ตัวบ่งชี้สภาวะเศรษฐกิจของสังคม เช่น ดัชนีราคาสินค้า อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตรา

การวางแผน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงานที่ได้รับโดย เกณฑ์ (criteria) หมายถึง คุณลักษณะ หรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสม ของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงานนั้นคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย (2546, หน้า 52) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดไว้ว่า ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Indicator หมายถึง ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในด้านความประหยัด ประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา สถานที่และต้นทุน หรือ ค่าใช้จ่ายโดย จะต้อง มีความเชื่อได้และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วยการกำหนดตัวบ่งชี้ จะต้องสามารถวัดได้ และมีวิธีการที่ไม่ยุ่งยากมาก มีต้นทุนในการวัดผลสำเร็จไม่สูง จนเป็นภาระงบประมาณ โดยทั่วไปตัว บ่งชี้ผลสำเร็จ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ ตัวบ่งชี้เชิงเวลาและตัวบ่งชี้เชิง ต้นทุน ตัวบ่งชี้ เชิงปริมาณ (Quantitative Indicator) หมายถึง การพิจารณาในลักษณะของปริมาณ และตัวเลข เช่น จำนวนผลผลิตที่ ต้องนำส่งจากการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เป็นต้น ตัวบ่งชี้เชิง คุณภาพ (Qualitative Indicator) หมายถึงการพิจารณาคุณภาพของสิ่งของ หรือบริการที่หน่วยงาน ภาครัฐผลิต เช่น ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนความแม่นยำ ความสามารถเข้าถึงบริการ ความถูกเวลา ความปลอดภัย ความครอบคลุม ความเสี่ยง ความถูกต้องตามกฎหมาย ความพึงพอใจ ของผู้ได้รับบริการ เป็นต้น ตัวบ่งชี้เชิงเวลา (Time Indicator) หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของ ระยะเวลาดำเนินการหรือระยะเวลาส่งมอบงาน เช่น การพิจารณาว่า ระยะเวลาการส่งมอบผลผลิต เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือการพิจารณาความสามารถในการลดเวลาในการดำเนินงาน เป็นตัว บ่งชี้เชิงต้นทุนของหน่วยงานหนึ่งช่วยให้ เข้าใจสารสนเทศกับต้นทุนของอีกหน่วยงานหนึ่ง อาจเป็น ต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ หรือต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการกับ หน่วยงานเอกชนก็ได้

Johnstone (1981, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัด ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่ จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพหรือเจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นวิธีการ หรือทางที่จะ บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะ เปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต โดยตัวบ่งชี้ช่วยกระจายคำตอบและช่วยทำให้ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เป็น สารสนเทศอย่างง่าย ตัวบ่งชี้อาจทำให้สิ้นเปลือง แต่ก็เป็น ทางเลือกที่มีประสิทธิผลแม่นยำต่อการ กำกับงานส่วนย่อยของระบบ ดังนั้น ตัวบ่งชี้จึงเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลในการช่วยกลุ่มบุคคลค้นหา ความก้าวหน้าของงานโครงการ (EPA, 2008) และตัวบ่งชี้จะบอกถึงข้อมูลที่น่ามาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไร บางอย่าง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 233) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือ องค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุบอกลักษณะหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความ ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพ ที่ต้องการศึกษาได้ และใช้การเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพ ที่ต้องการศึกษาได้

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลัง ศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ ต้องการศึกษากว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และจัดลำดับการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

วิโรจน์ สารรัตน์(2555, หน้า 237) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีมี ดังนี้

1. บ่งบอกลักษณะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
2. กำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณมิใช่ข้อความบรรยายเท่านั้น
3. เป็นค่าชั่วคราวสามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่
4. ตัวบ่งชี้การดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ใช้ระบุปัญหาหรือ สภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้
5. มีความเป็นวัตถุวิสัย เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการ คิดเอาเอง
6. มีความไวต่อความแตกต่าง แสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ที่จัดจะ เปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
7. มีความหมายและตีความหมายได้ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ ความเข้าใจ
8. มีความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) ที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้
9. มีความถูกต้องในการสร้าง (construct validity) มีวิธีการคัดเลือกตัวแปรการรวม การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง
10. มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และสามารถเปรียบเทียบได้
11. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรสอดคล้องกันถ้าวัดในสิ่ง เดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใด

12. มีความเฉพาะเจาะจง แสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวจะเปลี่ยนแปลงก็เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรง

13. สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ให้สารสนเทศเพียงพอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจในนโยบาย

14. มีความเชื่อมั่นและมีการปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ

15. มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

16. เป็นหน่วยงานพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี

ศิริชัย กาญจนวสี (2554, หน้า 84 - 86) ได้สรุปเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ดีมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ความตรง (validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยง หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัสเป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย เป็นต้น

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะ ดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัยการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัย มากกว่าการรับรู้ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกิริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งต่างก็เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือหรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่าความเป็นกลาง (Neutrality)

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่จะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง ไม่นิยมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ใช่โดยการวัดเฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. มีความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10

5. ความสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ได้ และได้ผลโดยมีลักษณะที่ง่ายสองประการ คือ ประการแรก เก็บข้อมูลง่าย (Availability) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลสะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย และประการที่สอง แปลความหมายง่าย (Interpretability) กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย ตัวบ่งชี้ที่จะให้สารสนเทศที่ได้นั้นควรมาจากเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม คือความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ (Neutrality) การสะท้อนภาพสมดุล (Balanced perspectives) ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ (Objectivity) ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ (Sensitivity) ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมายหรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Content Validity) ความเหมาะสมทางเทคนิคและความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ (Technical Adequacy and Construct Validity) ความมีมาตรฐานที่เหมาะสมในเปรียบเทียบ (Appropriate Standard for Comparison) ความมีอำนาจต่อรองทางนโยบาย (Policy Leverage) ความสอดคล้องต่อการดำเนินการกิจขององค์การ (Relevance to Institutional Mission Statements) และความสามารถในการแสดงข้อมูลช่วงเวลา (Time Series) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539, หน้า 10 - 15) คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่ายสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำและสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นอย่างสำคัญ สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน

ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำและมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการอย่างถูกต้องและแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำและมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวมการใช้ตัวบ่งชี้มีไว้สำหรับการช่วยในการเข้าใจและสื่อสารสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีหลายรูปแบบและประโยชน์ตามที่มีความจำเป็นในแต่ละสถานการณ์และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

2.1.4 ประเภทของตัวบ่งชี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 233) กล่าวถึงประเภทของตัวบ่งชี้ว่า เนื่องจากการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง มีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงมีการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็นแบบต่าง ๆ กันการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งมีความแตกต่างกัน บางเกณฑ์อาศัยแนวคิดในการสร้าง ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งจากการสังเคราะห์ของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 7 - 8) สรุปได้ดังนี้

1. ประเภทตามทฤษฎีเชิงระบบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicator) แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา 2) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicator) แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ในระบบการศึกษา 3) ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ (Output/outcome Indicator) แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2. ประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ตัวบ่งชี้แบบอ้อม ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนักหรือ ใช้ที่ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวม ๆ ยังไม่ชัดเจนต้องใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาตัดสินใจ

2) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย มีการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาาระดับนานาชาติ

3. ประเภทตามวิธีการสร้างแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) ตัวบ่งชี้ตัวแทนสร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ เช่น สัดส่วนจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา อัตราการไม่รู้หนังสือตัวบ่งชี้ประเภทนี้ปัจจุบันใช้กันน้อยลงเนื่องจากมีความเที่ยงและความตรง เพราะเป็นการใช้ตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวแสดงลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา

2) ตัวบ่งชี้แยกตัวบ่งชี้ทั้งชุดมีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวนมากแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน บ่งชี้ลักษณะหรือ ปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งชุด บางตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กันจึงเป็นการบ่งชี้ลักษณะซ้ำซ้อนกัน

3) ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน ให้นำหลักความสำคัญของตัวแปรตามจริงตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่ามีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับติดตามดูแล และการประเมินการศึกษาและเป็นที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

4. ประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) ตามระดับการวัดของตัวแปร 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันดับและตัวบ่งชี้อัตราส่วน ถ้าตัวบ่งชี้การศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใดตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย โดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษาที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้อันดับ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน และตัวบ่งชี้เรียงอันดับ

2) ตามประเภทของตัวแปร 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สต็อก แสดงถึงสภาวะหรือปริมาณของระบบการศึกษา ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง 2) ตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว แสดงถึงสภาวะที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร 2 ประเภท คือ ก) ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายดัชนี เป็นต้น ข) ตัวบ่งชี้สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณ หรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ยค่ามัธยฐานหรือค่าสถิติประเภทค่าร้อยละอัตราส่วน

5. ประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ บอกปริมาณแท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียนจำนวนครู

2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภนี้ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาดศักยภาพต่างกัน ควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. ประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมายแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม
 2) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
 3) ตัวบ่งชี้อิงตน มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษา ในรูปตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การกำกับติดตามและการประเมินผลการศึกษา นั้น นักวิชาการนำไปใช้ประโยชน์ในสองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษาและการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ทางการศึกษาด้านอื่น ๆ ดังนี้ จึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และ 2) ตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators)

8. ประเภทตามสาขาวิชาหรือเนื้อหาสาระ เนื่องจากตัวบ่งชี้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในศาสตร์ทุกสาขา มิใช่เฉพาะแต่สาขาการศึกษาเท่านั้น เมื่อจัดแยกตัวบ่งชี้ตามสาขาวิชา หรือตามเนื้อหาสาระ จึงแยกได้เป็นตัวบ่งชี้ต่างๆ อีกหลายประเภท เช่น ตัวบ่งชี้การศึกษา (education indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (social indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (quality of live indicators) ตัวบ่งชี้การพัฒนา (development indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับประถมศึกษา (primary education indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (secondary education indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษาระดับอุดมศึกษา (higher education indicators) และตัวบ่งชี้การศึกษาระบบนอกโรงเรียน(non-for maleducation indicator) การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่จะกำหนดว่าตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้ การที่เราจะกำหนดว่าตัวบ่งชี้พัฒนาขึ้นครอบคลุมตัวบ่งชี้อยู่ประเภทใดต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยามและการใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้หลัก

กล่าวโดยสรุป ประเภทของตัวบ่งชี้มีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น ประเภทตามทฤษฎีเชิงระบบ ประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ประเภทตามวิธีการสร้าง ประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ ประเภทตามลักษณะการใช้ประโยชน์สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษาในรูปตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทตามสาขาวิชาหรือเนื้อหาสาระ

2.1.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (อำนใน วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, 2561) ได้สังเคราะห์แนวคิดของบุคคลต่างๆเกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ในวงการศึกษาดังนี้

1. ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี
2. ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
3. ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาค

Johnstone (อ้างใน วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, 2561) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นแนวทางจัดทำนโยบายและวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการศึกษา
2. ใช้ตรวจสอบ ควบคุมและประเมินผลระบบการศึกษา
3. เป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
4. ใช้กำกับหรือจัดระบบการศึกษา
5. ใช้ประเมินคุณภาพการศึกษา

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (อ้างใน วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, 2561) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้ คือ

1. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนของรัฐบาล และหน่วยงานงบประมาณเพื่อจัดลำดับการจัดสรรงบประมาณ การขยายโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา
2. ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อนำมาแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง
3. ช่วยลดความซ้ำซ้อนในเรื่องต่าง ๆ ด้วยการนำมาสรุปเป็นเงื่อนไขที่มีความชัดเจน มีเกณฑ์หรือระดับการวัดที่แน่นอนที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์
4. ช่วยสะท้อนให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากภายนอกทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งประสิทธิภาพในการติดตามการจัดการศึกษาว่าสามารถดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างไร

สรุปได้ว่าประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้

- 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษาและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น
- 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
- 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผล มีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้
- 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนางค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์กรระหว่างประเทศและภูมิภาคได้
- 5) ทำให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

2.1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้

การวิจัยเพื่อพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว วิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบนี้ใช้ในกรณีที่ผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน

วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 คือ วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมากตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) เป็นการวิจัยที่

ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ที่จะทำให้ความน่าเชื่อถือได้มากกว่า ตามทัศนะของวิโรจน์ สารัตนะ (2561)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากในการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

กล่าวโดยสรุป การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ การสร้างตัวบ่งชี้โดยการนิยามทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.7 SRM: School Resource Management (การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา)

ความหมายการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา (School Resource Management - SRM) คือกระบวนการวางแผน การใช้ การควบคุม และการประเมินผลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาทรัพยากรในที่นี้อาจหมายถึงทรัพยากรบุคคล เช่น ครู ผู้บริหาร บุคลากรสนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน เช่น งบประมาณ เงินสนับสนุน ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน สื่อการเรียนการสอนทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต

หลักการของ SRM ในการบริหารการศึกษา 1) การวางแผนทรัพยากร (Resource Planning) กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ (Equity and Efficiency) ทรัพยากรถูกจัดสรรไปยังพื้นที่ที่จำเป็นและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ให้โอกาสโรงเรียนห่างไกลได้รับทรัพยากรเท่าเทียมกัน 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Involvement) ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร 4) การตรวจสอบและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ติดตามการใช้ทรัพยากร ตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง 5) ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (Transparency & Accountability) มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากทุกฝ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ ผ่านการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) การได้ปฏิบัติงาน สร้างสรรค์งาน และนำเสนองานด้วยตัวเอง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) จึงเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครู เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561, น.35) ให้นิยามการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็น กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียนและแสดงความคิดเห็นขณะลงมือทำ กิจกรรม และในขณะเดียวกันผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิด โดยเฉพาะกระบวนการคิดขั้นสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และประเมินค่าในสิ่งที่กระทำอยู่

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561ก, น. 26) สรุปความหมายการเรียนรู้เชิงรุกว่า คือกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายโดยความร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกันครูต้องพยายามลดบทบาทในการสอน และลดการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นและอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นสืบหา ค้นหา สืบเสาะนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น โดยการพูดการเขียนการอภิปราย การแสดงการประชาสัมพันธ์ การแสดงออกต่างๆ ในงานของตนเองต่อเพื่อนๆ ชุมชนและสังคมในโลกว้าง

การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการสอนที่สนับสนุนด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการแนวคิดดังนี้ ปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม (Progressivism) ซึ่งมีความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือกระทำที่เรียกว่า การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) ได้รับอิสระในการริเริ่มความคิดและลงมือทำตามที่ได้คิดแล้วจึงสร้างองค์ความรู้ขึ้นมา ทฤษฎีสรคนิยมหรือที่รู้จักทั่วไปว่าทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) มีมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการทางความคิดหรือกระบวนการทางสมอง ซึ่งเกิดภายในตัวบุคคลในช่วงของการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างกระตือรือร้น (Active Constructive Their Knowledge) จากประสบการณ์ส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวมากกว่าเป็นผู้รับความรู้ (Passive Receiving)

Knowledge) หลักการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายถึง “การให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจ (Center of Attention) หรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ” นั้นหมายถึงบทบาทในการเรียนรู้คำนึงถึงความเหมาะสมและผลประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนควรได้รับ และมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active participation) ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนเรียนรู้เป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผู้รับ (passive participation) เท่านั้นการมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี ควรเป็นการตื่นตัวอย่างรอบด้านทั้งด้านกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์เพราะการพัฒนาการทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดี สุข, 2561)

สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวคิดหรือโมเดลที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผู้เรียนมิได้เป็นผู้รับความรู้หรือข้อมูลที่ถูกถ่ายทอดมาให้นั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือ มีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษา จัดกระทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้น ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อให้สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งในกระบวนการสร้างความเข้าใจให้แก่ตนเองจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (active learning) ทั้งทางกาย (physically active) สติปัญญา (intellectually active) สังคม (socially active) และอารมณ์ (emotionally active) ดังนี้ 1) การตื่นตัวทางกาย (Physically Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และช่วยให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้ เรียนรู้ และคงความสนใจในการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาตอนต้น 2) การตื่นตัวทางสติปัญญา (Intellectually Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือสมอง ฝึกการใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การให้คิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ มีความท้าทายและมีความหมายต่อตนเองจะทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการคิดและการกระทำ (engagement) ในเรื่องที่เรียนส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) การตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotionally Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดควรกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนเพราะความรู้สึกของผู้เรียน จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย 4) การตื่นตัวทางสังคม (Socially Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

รอบตัว เป็นการขยายขอบเขตการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กว้างขึ้น เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ถ้าผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้ตรวจสอบความคิดของตนเองขยายความคิด และเรียนรู้จากผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวรับรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้ดีมากขึ้น (Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดควรกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน ในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนเพราะความรู้สึกของผู้เรียน จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ด้วย 4) การตื่นตัวทางสังคม (Socially Active) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นการขยายขอบเขตการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กว้างขึ้น เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ถ้าผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้ตรวจสอบความคิดของตนเองขยายความคิด และเรียนรู้จากผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวรับรู้ และเกิดการเรียนรู้ได้ดีมากขึ้น

กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (active learning) ทั้ง 4 ด้าน จะช่วยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงต่างจากการเรียนรู้เชิงรับ (passive learning) ผู้เรียนเป็นผู้รับที่ไม่มีบทบาท หรือมีบทบาทน้อยในการสร้างความเข้าใจในเรื่องที่จะเรียนรู้ทำให้ความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจน้อยลง ส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมกันลงมือปฏิบัติพัฒนากระบวนการคิดขั้นสูง จนเกิดเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งการใช้การเรียนรู้เชิงรุกในสาระการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการค้นคว้าแสวงหาความรู้ และมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะชีวิตร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จะต้องมีการบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน ในแต่ละระดับชั้นตามจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยเริ่มจากการให้ผู้เรียนร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหา ดำเนินการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงความรู้จนเกิดเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ซึ่งครูผู้สอนจะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทาง และโครงสร้างของการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมถึงการเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) และบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ : 2551) พบว่าครูมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้โดยการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ประกอบด้วยบทบาท 3 ด้าน ได้แก่การสร้างความยึดมั่น ผูกพัน (Engage) การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower) และการสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (Enliven) ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ผ่านการเขียน การพูดการฟัง การอ่าน และการอภิปรายสะท้อนความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างองค์ความรู้มากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้รับเพียงฝ่ายเดียว โดยมีลักษณะสำคัญคือส่งเสริมทางด้าน ความคิด มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกลยุทธ์การสอนที่ให้นักเรียนมีบทบาทและควบคุมในการเรียนรู้มากขึ้น โดยทำให้เข้าใจและรักษาความรู้ได้ดีขึ้น

หลักการและเฉพาะทางเกี่ยวกับวิธีการ มีดังนี้

1. หลักการของ Active Learning การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นการเรียนรู้ให้เกิดประสบการณ์ที่นักเรียนต้องมีการมุ่งมั่นและมีความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการเรียนรู้ที่ยั่งยืน
2. การกระตุ้นความรู้สึกรักของนักเรียน การใช้คำถามที่ท้าทายและกระตุ้นความคิด เพื่อกระตุ้นความรู้สึกรักของนักเรียนให้พิจารณาและวิเคราะห์เนื้อหาเอง เช่น การใช้คำถามปลายเปิด เพื่อสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นการพิจารณา
3. การสร้างการมุ่งมั่นในการเรียนรู้ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงหรือต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่และสร้างการเรียนรู้ที่มีนักเรียนมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้
4. การใช้เทคนิคและเครื่องมือ การใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสมเช่น เรื่องราวเสมือนจริง (simulations), การสนทนาระหว่างนักเรียน (discussion), การเรียนรู้ร่วมกัน

(collaborative learning) และเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

5. การให้คำแนะนำและติดตาม การให้คำแนะนำและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยสนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองได้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (กระทรวงศึกษาธิการ : 2551) เป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้โดยตรง โดยไม่ใช่เพียงการรับข้อมูลจากผู้สอนเท่านั้น

แนวคิดหลักของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (กระทรวงศึกษาธิการ : 2551) เป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ที่สะท้อนความเชื่อว่าผู้เรียนควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เนื้อหาการเรียนรู้ไม่ได้ถูกนำเสนอเป็นข้อมูลสมบูรณ์และสมบูรณ์จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่ผู้เรียนจะต้องมีการมีส่วนร่วมในการค้นหาข้อมูล เรียนรู้เอง และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเข้าใจและนำไปใช้ในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ พวกเขาต้องมีความรับผิดชอบในการค้นหาข้อมูล การทบทวน และการสร้างความเข้าใจ

2. การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ เขียนบันทึก การสนทนา การสำรวจข้อมูล และการเล่นหน้าที่ในการแก้ปัญหา

3. การกระตุ้นการเรียนรู้ ผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการสร้างคำถามที่เรียนรู้และสนใจ การตอบคำถามของนักเรียน และการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่สนับสนุนการเรียนรู้

4. การส่งเสริมการสร้างความรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมการสร้างความรู้ที่คุณจะจดจำได้นานและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

5. การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การพัฒนาความรู้โดยการสนทนาและการร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

6. การประเมินผล การประเมินการเรียนรู้เชิงรุกต้องเน้นการวัดความเข้าใจและการประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์จริง เช่น การแก้ปัญหาหรือการสร้างผลงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โดยเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการศึกษาและการทำงานในสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

7. การกระตุ้นความรู้สึกของนักเรียน การใช้คำถามที่ท้าทายและกระตุ้นความคิด เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของนักเรียนให้พิจารณาและวิเคราะห์เนื้อหาเอง เช่น การใช้คำถามปลายเปิด เพื่อสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นการพิจารณา

8. การสร้างการมุ่งมั่นในการเรียนรู้ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงหรือต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่และสร้างการเรียนรู้ที่มีนักเรียนมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้

9. การใช้เทคนิคและเครื่องมือ การใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสมเช่น เรื่องราวเสมือนจริง (simulations) การสนทนาระหว่างนักเรียน (discussion) การเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) และเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

1. บทบาทของผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ พวกเขาต้องมีความรับผิดชอบในการค้นหาข้อมูล การทบทวน และการสร้างความเข้าใจ

2. การกำหนดกิจกรรมเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะครอบคลุมกิจกรรมเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือ เขียนบันทึก การสนทนา การสำรวจข้อมูล และการเล่นหน้าที่ในการแก้ปัญหา

3. การกระตุ้นการเรียนรู้ ผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการสร้างคำถามที่เรียนรู้และสนใจ การตอบคำถามของนักเรียน และการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่สนับสนุนการเรียนรู้

4. การส่งเสริมการสร้างความรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมการสร้างความรู้ที่คุณจะจดจำได้นานและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

5. การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การพัฒนาความรู้โดยการสนทนาและการร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

6. การประเมินผล การประเมินการเรียนรู้เชิงรุกต้องเน้นการวัดความเข้าใจและการประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์จริง เช่น การแก้ปัญหาหรือการสร้างผลงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โดยเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในการศึกษาและการทำงานในสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

7. การกระตุ้นความรู้สึกรักของนักเรียน การใช้คำถามที่ท้าทายและกระตุ้นความคิด เพื่อกระตุ้นความรู้สึกรักของนักเรียนให้พิจารณาและวิเคราะห์เนื้อหาเอง เช่น การใช้คำถามปลายเปิด เพื่อสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นการพิจารณา

8. การสร้างการมุ่งมั่นในการเรียนรู้ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงหรือต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่และสร้างการเรียนรู้ที่มีนักเรียนมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้

9. การใช้เทคนิคและเครื่องมือ การใช้เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสมเช่น เรื่องราวเสมือนจริง (simulations) การสนทนาระหว่างนักเรียน (discussion) การเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative learning) และเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ

10. การให้คำแนะนำและติดตาม การให้คำแนะนำและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน สนับสนุน และแบ่งปันข้อมูลเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองได้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายในการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและสถาบันการศึกษาโดยทั่วไป เนื่องจากนักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

แพทยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2559:3) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องค้นหาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ โดยการลงมือปฏิบัติอย่างมีความหมายเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรมที่ได้อ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึกและเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ผู้เรียนมีโอกาสประยุกต์ และบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

5. อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเอง

6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน

สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2557:3-6) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดขั้นสูง

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีการลงมือปฏิบัติ ทำงาน คิดและแก้ปัญหา ร่วมกัน

4. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ การฟัง อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็นและการคิดขั้นสูง

4. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ การฟัง อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็นและการคิดขั้นสูง

5. ผู้เรียนมีอิสระและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างมากและมีผู้เรียนส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

น้าค่าง ศรีวัฒนาโรทัย (2565) ได้ให้ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เช่น การแสดงความคิดเห็น การสะท้อนการเรียนรู้ การเขียนเพื่อทบทวนสิ่งที่ได้เรียนไป

2. การเรียนรู้เชิงรุก มักเป็นกิจกรรมที่เป็นกลุ่มย่อยดังนั้น ผู้เรียนจึงมีโอกาสได้เรียนรู้การแบ่งหน้าที่ในการทำงาน ฝึกความรับผิดชอบในงานของตนและงานของส่วนรวม มีวินัยในการทำงาน

3. เป็นการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการเรียนรู้พร้อมกันหลายๆ ด้าน เช่น การอ่าน การเขียน การรับฟังผู้อื่น การแสดงความคิดเห็น การให้เหตุผล เพื่อแก้ปัญหาหรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ผู้เรียนค้นคว้า และบูรณาการข้อมูลข่าว สารสนเทศ ทฤษฎี หรือหลักการต่างๆ ที่มีเพื่อสร้างวิธีการแก้ปัญหา จนกระทั่งสร้างเป็นความคิดรวบยอดของตนเองต่อเรื่องราวต่างๆ ตามที่ครูได้วางแผนเอาไว้

Bonwell and Eison (1991) ได้ให้ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดกระบวนการสื่อสาร และการถ่ายทอดเนื้อหาให้กับนักเรียนเพียงอย่างเดียว เน้นการพัฒนาการคิดระดับสูง

2. เน้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติมากกว่าฟังบรรยาย

3. นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่าน เขียน และอภิปราย

4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในตัวนักเรียน

5. เน้นการวัดและประเมินด้านการคิดระดับสูง

6. ทั้งครูและนักเรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนความคิดอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning มีหลักการ การเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้เรียนกับผู้สอน โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน คิด และเขียนในการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมด้วยตนเอง ได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียน

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) คือ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ทั้งทางร่างกาย(physically active) การคิดและสติปัญญา (intellectually active) อารมณ์ และจิตใจ (emotionally active) และทางสังคม (socially active) จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้นศาสตร์ทางการสอนซึ่งประกอบด้วยทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน (instructional models)วิธีสอน (teaching methods) และเทคนิคการสอน (teaching techniques)ที่หลากหลายสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสอนได้อย่างดี ครูจำเป็นต้องศึกษา และเลือกให้เหมาะสม ตรงตามความต้องการเฉพาะในการสอนแต่ละครั้ง กลยุทธ์หลากหลายที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการเรียนรู้เชิงรุก มีตัวอย่างดังต่อไปนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยได้เคลื่อนไหวทางสมองหรือสติปัญญา (intellectually active)คือการคิด ผู้เรียนจะตื่นตัวถ้าได้ใช้ความคิด การคิดเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ ในประเด็นที่ท้าทายประเด็นที่มีความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนเกิดความผูกพันในการคิดและการกระทำ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสังคม ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ได้เคลื่อนไหวทางสังคม (socially active) มีโอกาสนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่น รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับข้อมูลย้อนกลับ ตรวจสอบความคิด ขยายความคิดของตนเอง และพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น เป็นการได้เรียนรู้จากผู้อื่น กระบวนการต่าง ๆ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สามารถรับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดี 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านอารมณ์ ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหว ทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ (emotionally active) กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน ควรกระทบต่ออารมณ์ และความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเรียน เนื่องจากกิจกรรมใดกระทบต่อความรู้สึกของผู้เรียน กิจกรรมนั้นมักมีความหมายต่อผู้เรียนและจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกด้านอารมณ์ 4) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยการเคลื่อนไหวทางร่างกาย (physically active learning) อย่างเหมาะสมตามวัยและความสนใจของผู้เรียน จะช่วยให้ประสิทธิภาพการรับรู้ของผู้เรียนมีความตื่นตัว สามารถรับข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีและรวดเร็ว ดังนั้นในการจัดกิจกรรมควรมีรูปแบบหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และคงความสนใจในการเรียนรู้ไว้ ซึ่งการตื่นตัวทางร่างกายมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัย และประถมศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ,2561) ด้านครู 1) จัดสาระการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับการใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงโดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะ

และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียนบริบท และภูมิสังคม 3) จัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การปฏิบัติ การนำความรู้ไปใช้การถอดบทเรียน การสะท้อนคิด การปฏิสัมพันธ์ การทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น 4) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รู้วิธีคิด และวิธีประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้พัฒนาคุณลักษณะ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อชีวิตและการทำงานยุคนี้ 5) จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบริบทรอบตัว โดยใช้หลักการวิจัยในระบบ “ผลเกิดจากเหตุ” มาสร้างกระบวนการค้นหาความรู้โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบได้ด้วยตนเอง 6) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งสร้างอุปนิสัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ช่วยผู้เรียนให้ได้ฝึกฝนสมรรถนะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ให้เกิดความชำนาญ รวมทั้งการช่วยเหลือ อบรมบ่มนิสัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในด้านที่มีความถนัด เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม 7) จัดการวัดและประเมินผลที่เน้นการให้ข้อมูลและการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ลดการประเมินในลักษณะตัดสิน หรือแข่งขันให้น้อยลง โดยใช้วิธีการหลากหลาย เหมาะสมตามหลักพัฒนาการเด็ก หากมีการประเมินเพื่อตัดสินผลให้กระทำด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนสำหรับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการ 1) จัดให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ในการติดตาม ดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นใจได้รับคำปรึกษา ชี้แนะ และความช่วยเหลืออย่างทันการณ์ 2) จัดแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการแข่งขันในเวทีโลกด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 1) ให้รัฐสนับสนุนการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะด้านเนื้อหาสาระที่สอนศาสตร์การสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสอนการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และด้านบทบาทใหม่ของครูในยุคใหม่ 2) ให้รัฐสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการจัดระบบและวิธีการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (สุรียนต์ กัลยาณิ, 2566) มีองค์ประกอบดังนี้

1. บรรยากาศเปิด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพในโรงเรียน/ห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนการสอน 2) เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน 3) มีการนำเข้าสู่บทเรียน เช่น ร้องเพลง เล่นิทาน 4) มีสื่ออุปกรณ์หลากหลาย 5) สนับสนุนให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็น 6) ห้องเรียนสะอาด สวยงาม 7) ครูและนักเรียนทำตัวเป็นกันเอง

2. ครูเปิด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เปิดกว้างให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 2) รับรู้ใหม่ ๆ ทันทเหตุการณ์ 3) มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 4) ให้โอกาสนักเรียนซักถามปัญหาที่สงสัย 5) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง 6) ครูพร้อมที่จะทำการสอน 7) ใช้คำถามจุดใจเด็ก 8) ให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3. สื่อเปิด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีสื่อที่หลากหลายตามความสนใจเด็ก 2) นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ 3) สื่อพร้อมที่จะใช้งานและให้บริการ 4) น่าสนใจเหมาะสมกับเนื้อหา 5) ใช้สื่อจากภูมิปัญญาในท้องถิ่น 6) สื่อต้องมีประสิทธิภาพแปลกใหม่ 7) นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้สื่อ

4. นักเรียนใฝ่เรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ตั้งใจเรียนมีความพร้อมที่จะเรียน 2) มีความกระหายใฝ่รู้ในการเรียน 3) รับผิดชอบเวลาในการจัดกิจกรรม 4) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 5) ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม 6) มีทักษะในการทำงาน 7) มีพื้นฐานในเรื่องที่จะเรียน 8) ต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา/คิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ครูใส่ใจ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย/กระตุ้นให้เด็กอยากเรียน 2) ดูแลให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา 3) มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า 4) สนใจเนื้อหาวิชาที่ถ่ายทอด 5) อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียน 6) ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของนักเรียน 7) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ 8) สรุปผลการเรียนและสอดแทรกคุณธรรม 9) จัดกิจกรรมโดยปฏิบัติจริง 10) ครูเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจ

6. แหล่งเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ/ ในชุมชน 2) เทคโนโลยีทันสมัย พร้อมใช้งาน 3) มีความหลากหลายตามความต้องการ 4) ให้การสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ 5) ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดแทรกกับเนื้อหาและวัยของเด็ก

7. ผู้อำนวยการสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของวิชาวิทยาศาสตร์ 2) ให้การสนับสนุนและหางบประมาณ 3) จัดอบรมครูและหาสื่ออุปกรณ์ให้มีความพร้อม 4) ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อทำผลงานของครู 5) ให้ขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน 6) มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน

2.2.4 บทบาทผู้บริหารในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (วัชรีย์ เลียนบรรจง, 2565)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลักสำคัญเพราะจะช่วยให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ เมื่อแนวคิดเปลี่ยน การกระทำย่อมเปลี่ยนตามไปด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ 1) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ 2) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน 3) กำกับติดตามประเมินผล

1) บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนด ไว้ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากล ประชาธิปไตยศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่เคยใช้เพื่อตอบรับกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกคน วิธีทัศน์นี้จะส่งผลให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรมการบริหารให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายทอดไปถึงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชา หรือกลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลาค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น แต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้หลักสูตรบูรณาการ เป็นหลักสูตรซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึกรจากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชาหลักสูตรบูรณาการจึงเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ แหล่งการเรียนรู้เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องครัว ห้องจริยศึกษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้มีอยู่ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้ว หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ วางแผนการใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้รวมทั้งแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของผู้เรียน และความต้องการของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ทำทลายความสามารถของครูในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้นให้ครูมีโอกาสฝึกทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการวิจัยว่า การวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อนก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกันเป็นอย่างดีก่อน

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป

1) บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากล ประชาธิปไตยศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่เคยใช้เพื่อตอบรับกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจ ความเอื้ออาทร ความต้องการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกคน วิสัยทัศน์นี้จะส่งผลให้ผู้บริหารปรับพฤติกรรมการบริหารให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งจะถ่ายทอดไปถึงพฤติกรรมกรเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชา หรือ กลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลาค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น แต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้หลักสูตรบูรณาการ เป็นหลักสูตรซึ่งเหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดให้ ดังนั้นการสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึกจากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชาหลักสูตรบูรณาการจึงเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ ตามความสนใจ แหล่งการเรียนรู้เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องครัว ห้องจริยศึกษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ที่กล่าวมานี้มีอยู่ในสถานศึกษาตามปกติอยู่แล้ว หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ วางแผนการใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรรับผิดชอบดูแล มีการควบคุมกำกับ และติดตามประเมินผลการใช้แหล่งการเรียนรู้รวมทั้งแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และความต้องการของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะมีปัญหาวิจัยมากมายที่ท้าทายความสามารถของครูในการค้นพบองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไป ผู้บริหารอาจเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้นให้ครูมีโอกาสฝึกทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามควรปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการวิจัยว่า การวิจัยไม่ใช่เรื่องยาก ไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อนก็สามารถทำได้ นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและสื่อสารให้บุคลากรได้เข้าใจตรงกันเป็นเบื้องต้น

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนดำเนินการต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน งบประมาณนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ให้พร้อมสำหรับบริการซ่อมแซมอาคารสถานที่ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรบูรณาการ การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน

6. การเผยแพร่ผลงาน การเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะช่วยจูงใจให้ครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ผลงาน การประชาสัมพันธ์ วารสารของโรงเรียน การประชุมผู้ปกครอง การประชุมกลุ่มโรงเรียน การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์การสอน การจัดห้องเรียนที่เป็นตัวอย่าง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่การใช้โรงเรียนเป็นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. การให้ขวัญกำลังใจ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การแสดงความสนใจอย่างแท้จริงของผู้บริหาร การยกย่องชมเชยการประกาศเกียรติคุณ การให้วุฒิบัตร หรือโล่ห์ การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนา การส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม การยกย่องให้เป็นครูดีเด่น การจัดสรรงบประมาณให้เป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1. การปรึกษาหารือและสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2. การวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3. การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ บริการด้านการสอน การสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน การสัปดาห์การสอนกิจกรรมกลุ่มโรงเรียน กิจกรรมทางวิชาการ

4. การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

3) บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการกำกับติดตามและประเมินผล ดำเนินการได้ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการกำกับ ติดตามและประเมินผล
2. การวางแผนกำกับ ติดตาม และประเมินผล
3. การดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล
4. การสรุปผลการดำเนินการ

ผู้นำมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเรียนรู้เชิงรุกผ่านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อนักเรียนและสภาพแวดล้อมของพวกเขาบทความนี้มุ่งเน้นไปที่ประเภทของผู้นำที่สามารถมีอิทธิพลในทางบวก ผู้นำระบบส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้เชิงรุกโดยสนับสนุนความเป็นผู้นำในการสอนผ่านพฤติกรรมเช่นการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์และการใช้เวลาอย่างมีจุดมุ่งหมายของโรงเรียน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ระดับมืออาชีพและประสิทธิภาพการสอนในห้องเรียน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนผ่านแนวทางปฏิบัติที่เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนและครู สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกความเป็นผู้นำส่งผลกระทบต่อการสอน วัฒนธรรมการดูแล และกระบวนการขององค์กรสำหรับผลลัพธ์ทางวิชาการและสังคม ผู้นำส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้เชิงรุกโดยมีส่วนร่วมโดยตรงกับครู วางแผน ประเมินการสอน และติดตามความคืบหน้าของนักเรียน นำไปสู่การปรับปรุงโปรแกรมการสอนและผลลัพธ์ของนักเรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นภาวะผู้นำมีผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยทั่วไปแล้วมีผลทั้งในด้านความเข้าใจและการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของครู เช่น 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกโดยให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่ที่เป็นสังคมที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างครู 2) การให้ความสนับสนุนและการพัฒนา ผู้บริหารที่เข้าใจการเรียนรู้เชิงรุกจะสนับสนุนครูให้พัฒนาทักษะและความรู้ของพวกเขา โดยการให้การสนับสนุนทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและการพัฒนาต่อเนื่อง 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงรุกจะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร โดยส่งเสริมค่านิยมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแบ่งปันความรู้ 4) การให้ข้อมูลและการติดตามผล ผู้บริหารสามารถเสนอข้อมูลและข้อมูลเชิงรุกให้แก่ครูเพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองได้ต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงแผนการสอนในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลสำคัญต่อความสำเร็จในการศึกษาของนักเรียน คือบางคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

- 1) วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการเน้นความสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุกในระดับโรงเรียนหรือองค์กรที่ทำหน้าที่บริหาร
 - 2) ความรู้และความเข้าใจในการเรียนรู้เชิงรุก ผู้นำควรมีความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงกระบวนการและกลไกที่สนับสนุนการพัฒนาของครูและนักเรียนในที่สุด
 - 3) การสนับสนุนและการเปิดโอกาส ผู้นำควรสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการนำเสนอการเรียนรู้เชิงรุกให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่
 - 4) การสร้างระบบการสนับสนุน ผู้นำควรสร้างระบบที่สนับสนุนการพัฒนาครูในด้านการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสามารถรวมการให้คำแนะนำทางวิชาการ การติดตามและการประเมินผล และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู
 - 5) การเป็นตัวอย่างหรือเป็นแรงจูงใจ ผู้นำควรเป็นตัวอย่างในการใช้การเรียนรู้เชิงรุกในการดำเนินงาน โดยการสร้างระบบและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง
 - 6) การมีทักษะความสามารถและการสร้างความเชื่อมั่น ผู้นำควรมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุก
 - 7) การนำเสนอนวัตกรรม ผู้นำควรสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรมในการเรียนรู้ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ
- กล่าวโดยสรุป ผู้นำสามารถเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียนในระยะยาวได้ การผนวกรวมการเรียนรู้เชิงรุกให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการพัฒนาทักษะและความสำเร็จของนักเรียนในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

2.3.1 ความหมายและนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 55 – 59 อ้างใน วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, 2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือประสิทธิผลของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจ

Campbell, S. & Samiec, E. (2005, p. 24) และ Hemdemhall et al.(2013, p.14) ได้ให้ความเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า ประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะเน้นให้ความสำคัญ (based on) ผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกลุ่มที่ได้จากการนำผู้อื่น

Dubrin (2010, p.20) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของภาวะผู้นำ คือการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการอย่างพึงพอใจ ที่มีขอบข่ายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือบริบททั้งภายนอกและภายในองค์กร

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะถึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำแบบเป็นทางการจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่มิมีภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบเป็นทางการแต่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำจากการเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตามเพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3.ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ก็ย่อมหมายถึงว่า ผู้นำไม่ได้มีภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

จากการสืบค้นข้อมูลอ้างอิงดังกล่าว จึงสามารถนิยามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้ว่าเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าหัวใจของวลีจะอยู่ตรงที่ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น” แน่นนอนว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่เราปรารถนา ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อหวังผล แต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ย่อมรู้ว่าผลงานที่ยั่งยืนต้องได้มาจากคนที่ผูกพันกับงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลที่แท้จริงจะสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานให้เกิดกับผู้ตาม การทำให้ทีมงานหรือสมาชิกมีความผูกพันในงานต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นจะยกตัวอย่างการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภายใต้ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถทำให้องค์กรหรือทีมงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีลักษณะเช่น ด้านการวางแผน การแก้ไขปัญหา การสร้างสรรค์แนวทางการทำงาน การสื่อสารที่ดี การทำงานร่วมกับทีม และการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการดำเนินการเป็นตัวอย่างบุคคลที่ดีต่อความรับผิดชอบ มีวินัยส่วนตัว และสามารถดูแลและสนับสนุนความเป็นไปได้ของทีมหรือองค์กรในทุกมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้นำสามารถทำหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรหรือทีมงานที่เป็นผู้นำนั้น ๆ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และการนำทาง มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถนำทางทีมหรือองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารทรัพยากร สามารถจัดการทรัพยากรทั้งบุคคลงบประมาณ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจในทีมหรือองค์กร 5) การพัฒนาทีม สามารถสนับสนุนและพัฒนาสมาชิกในทีมให้เติบโตและประสบความสำเร็จ 6) ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการและผลลัพธ์ของทีมหรือองค์กร 7) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมและนวัตกรรมในทีมหรือองค์กร 8) ความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 9) ความชำนาญทางวิชาชีพ มีความรู้และทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย 10) นิัยการทำงานร่วมกับทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Dubrin 2010, pp. 35 - 47)

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (trait of effective leaders) มีลักษณะเด่น (Dominance) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High energy) เชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal locus of control) อารมณ์มั่นคง (Stable) น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ยืดหยุ่น (Flexibility) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to others) ผู้นำที่มีภาวะที่กล่าวถึงนี้จะมีผลทำให้องค์กรหรือทีมงานทำงานได้สะดวก มีประสิทธิภาพ และมีความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายและบรรลุผลลัพธ์ที่ดี

Dubrin (2010, p.20) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของภาวะผู้นำ คือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างพึงพอใจ ที่มีขอบข่ายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือบริบททั้งภายนอกและภายในองค์กร

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะถึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิด

อิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำแบบเป็นทางการจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่มิภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบเป็นทางการแต่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำจากการเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เชือด หรือบีบบังคับให้ทำตามเพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ก็ย่อมหมายถึงว่า ผู้นำไม่ได้มีภาวะผู้นำ หรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

จากการสืบค้นข้อมูลอ้างอิงดังกล่าว จึงสามารถนิยามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้ว่าเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าหัวใจของวลีจะอยู่ที่ตรงที่ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น” แน่นนอนว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่เราปรารถนา ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อหวังผล แต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ย่อมรู้ดีว่าผลงานที่ยั่งยืนต้องได้มาจากคนที่ผูกพันกับงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลที่แท้จริงจะสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานให้เกิดกับผู้ตาม การทำให้ทีมงานหรือสมาชิกมีความผูกพันในงานต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นจะยกตัวอย่างการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภายใต้ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถทำให้องค์กรหรือทีมงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีลักษณะเช่น ด้านการวางแผน การแก้ไขปัญหา การสร้างสรรค์แนวทางการทำงาน การสื่อสารที่ดี การทำงานร่วมกับทีม และการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการดำเนินการเป็นตัวอย่างบุคคลที่ดีต่อความรับผิดชอบ มีวินัยส่วนตัว และสามารถดูแลและสนับสนุนความเป็นไปได้ของทีมงานหรือองค์กรในทุกมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้นำสามารถทำหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรหรือทีมงานที่เป็นผู้นำนั้น ๆ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และการนำทาง มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถนำทางทีมงานหรือองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารทรัพยากร สามารถจัดการทรัพยากรทั้งบุคคลงบประมาณ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนและสร้าง

ความเข้าใจในทีมหรือองค์กร 5) การพัฒนาทีม สามารถสนับสนุนและพัฒนาสมาชิกในทีมให้เติบโต และประสบความสำเร็จ 6) ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการและผลลัพธ์ของทีมหรือองค์กร 7) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถสร้างและสนับสนุนวัตถุประสงค์และนวัตกรรมในทีมหรือองค์กร 8) ความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 9) ความชำนาญทางวิชาชีพ มีความรู้และทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ 10) นิัยการทำงานร่วมกับทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Dubrin 2010, pp. 35 - 47)

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (trait of effective leaders) มีลักษณะเด่น (Dominance) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High energy) เชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal locus of control) อารมณ์มั่นคง (Stable) น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ยืดหยุ่น (Flexibility) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to others) ผู้นำที่มีภาวะที่กล่าวถึงนี้จะมีผลทำให้องค์กรหรือทีมงานทำงานได้สะดวก มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายและบรรลุผลลัพธ์ที่ดี ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การทำให้ทีมงานหรือสมาชิกมีความผูกพันในงาน ต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย ต้องวิวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เป็นจริงได้และไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม และผู้นำต้องมีต้องมีทักษะความสามารถในการทำงาน จึงจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกของครู หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่นำมาซึ่งประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เชิงลึกของครู ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงลึก

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่แท้จริงจะสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การทำให้ทีมงานหรือสมาชิกมีความผูกพันในงานต้องใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น จะยกตัวอย่างการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ดังนี้ เช่น การใช้วิธีการสั่งการ (commanding approach) จะเหมาะกับสถานการณ์วิกฤติที่สมาชิกในองค์กรเกิดความกลัววิตกกังวลหรือสับสน การสั่งการจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และก่อให้เกิดความผูกพันในงาน ซึ่งในสถานการณ์แบบนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรมองเห็นความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจของผู้นำนั่นเอง ในกรณีการใช้วิธีการแบบเน้นวิสัยทัศน์ (visioning approach) จะใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่ไม่ได้อยู่ในภาวะวิกฤติ แต่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่สมาชิกในองค์กรกำลังต้องการสิ่งที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามอย่างยิ่งของเขาไม่ใช่ต้องการแค่ความ

อยู่รอด ในขณะที่วิธีการแบบสอนงาน (coaching approach) ก็เป็นวิธีการที่สำคัญสำหรับการดำรงไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของสมาชิกในองค์กร โดยแนวทางดังกล่าวเหมาะกับกลุ่มสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ แต่มีความต้องการที่จะก้าวหน้าและพัฒนาขีดความสามารถด้วยการได้รับโอกาสในการพัฒนาจากผู้นำผ่านการสอนงานนั่นเอง (Campbel & Samiec, 2005, p.25) จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภายใต้ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม โดยมีเกณฑ์ (criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิผลของภาวะผู้นำ 3 ลักษณะ คือ

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่มเนื่องจากความสามารถในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่น ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจ ของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับ ไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจอาจจะเห็นได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้นยอดขายที่เพิ่มขึ้น มีส่วนแบ่งมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์กรของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์กร

2. ทศนคติของผู้ตาม (Attitude of followers) ทศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำนิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิผลของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างประเด็นคำถามต่อไปนี้ คือ 1) ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด 2) ผู้ตามชื่นชอบ ยกย่อง และยอมรับผู้นำเพียงใด 3) ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหนและ 4) ผู้ตามต่อต้านหรือเพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนี้ อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่าง ๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมถึงการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน หรือความล่าช้าของงานและการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of group process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิผลของผู้นำ โดยประเมินจากความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้นทั้งในด้านความสามัคคี ความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพของงานเฉพาะด้านกิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง ความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เป็นความสำเร็จของผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตภาพกว้าง การช่วยเหลือให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น ร่วมมือกันมากขึ้นและสามารถริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามผู้นำจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อกลุ่มของตนสามารถปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและผู้ตามเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานการบรรลุผลตามเป้าหมายและการมีส่วนร่วม โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินอยู่ 3 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม ทักษะของผู้ตาม และคุณภาพของกระบวนการกลุ่ม

Michell and Larson, Jr. (1987, pp.435-436) ได้ชี้ให้เห็นว่ามโนทัศน์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล และ 3) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะถึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำแบบเป็นผู้นำจากการจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ในทางตรงข้ามผู้ที่มิภาวะผู้นำอาจจะเป็นผู้นำที่แบบเป็นทางการ

2. ภาวะผู้นำจากการเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตามเพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้มีภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

รัชนิ สุวรรณเกสร, 2566 ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (trait of effective leaders) ไว้ดังนี้ 1) มีลักษณะเด่น (Dominance) 2) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High energy) 3) เชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) 4) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal locus of control) 5) อารมณ์มั่นคง (Stable) 6) น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity) 7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) 8) ยืดหยุ่น (Flexibility) 9) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to others)

จากองค์ประกอบดังกล่าวจึงสามารถนิยามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ว่าเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าหัวใจของวลีจะอยู่ตรงที่ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น” แน่นนอนว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่เราปรารถนา ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อหวังผล แต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ย่อมรู้ดีว่าผลงานที่ยั่งยืนต้องได้มาจากคนที่ผูกพันกับงานอย่างเต็มที่

จากองค์ประกอบดังกล่าวจึงสามารถนิยามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ว่าเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าหัวใจของวลีจะอยู่ตรงที่ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น” แน่แน่นอนว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่เราปรารถนา ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อหวังผล แต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ย่อมรู้ดีว่าผลงานที่ยั่งยืนต้องได้มาจากคนที่ผูกพันกับงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างมากในทุกองค์กรและองค์กรทุกประเทศ เพราะภาวะนี้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสำเร็จขององค์กรและพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรเองได้อย่างมากมาย ดังนี้คือบางปัจจัยที่แสดงถึงสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนำทางและกำหนดทิศทาง ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถนำทางองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และทำให้คนในองค์กรเข้าใจและไปในทิศทางเดียวกันได้สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีสามารถสร้างทีมที่มีความสามารถและความมั่นคง และสนับสนุนสมาชิกในทีมให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้และความสุขในที่ทำงาน การบริหารความเปลี่ยนแปลง: ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ทุกคนในองค์กรพร้อมที่จะปรับตัวการตัดสินใจและแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถสร้างความเชื่อมั่นในทีมและองค์กร ทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น พัฒนาบุคลากร ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสามารถในการพัฒนาและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนเอง การมีผู้นำที่มีประสิทธิผลทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู องค์ประกอบด้านทักษะความสามารถ เพื่อให้ได้องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักตามลำดับ ดังนี้

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 20 แห่ง มีดังนี้

ธิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 89) จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กรโดยเฉพาะกับผู้บริหาร กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการสนับสนุนการทางานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร (2061,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้านที่ (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ และ (8) การสร้างแรงบันดาลใจ

คำพร กองเตย (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560, หน้า 146) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการที่ดี และด้านนวัตกรรม

จำเริญ แก้วเพ็ง (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560 หน้า 332) ได้ศึกษานิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่าองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการจัดการที่ดี และด้านนวัตกรรม

เทพสุตา แพงจันทร์ศรี จำเนียร พลหาญและกมล ตราชู (2561,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่ามีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการใส่ใจดูแล ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านความชัดเจน และ ด้านความสม่ำเสมอ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการ

องค์การ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ผลการพัฒนางค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

นฤมล อินทพงษ์ (2560, บทคัดย่อ,61) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือ การทำให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยสรุปพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างทักษะความสามารถ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การจัดการที่ดีและ 6) การบริหารจัดการที่ดี

วีรเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีนาคม 2561 หน้า 182 จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะความสามารถ และมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อ มั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เชี่ยวชาญ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ

พิชิต โกพล (2559 หน้า 28) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพ มีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) ลักษณะวิสัยทัศน์ที่คนอาจจะเห็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 6) การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่ที่จะทำได้โดยง่าย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้ถึงว่าวิสัยทัศน์ต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น 7) การมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องสร้างแรงจูงใจ ที่จะส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2559 หน้า 243-246 ผลการพัฒนางค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการ สัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบ เพิ่มขึ้นเป็น 7 องค์ประกอบ เพื่อการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างการยอมรับและเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงาน การสร้างวิสัยทัศน์แรงจูงใจ และการมีบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ

วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 ภาณี อนันต์นาวิ (2562 หน้า 43) ได้ กล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล จะต้องมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1. การบริหารจัดการ 2.การจูงใจ 3.การทำนาย 4.การทำงานเป็นทีม 5.มีเป้าหมาย 6.วิสัยทัศน์ 7.กลยุทธ์ (Kyemera,2014) การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมี เป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครู และผู้เรียนที่ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และกระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ โดยใช้ฐาน คิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21(21st Century skills) ที่พัฒนาโดยองค์กรภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Skills: P21. org)มี 3 ทักษะสำคัญคือ 1)ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2)ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพมุ่งเน้นให้มีความสามารถในการ ยืดหยุ่นและปรับตัว มีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่นเข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทาง วัฒนธรรมมีศักยภาพการผลิตและยอมรับการตรวจสอบ มีความเป็นผู้นำ และมีความรับผิดชอบ 3) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสารการสื่อสารเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศและ สื่อ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการ เชื่อมโยง ประเมิน และสร้างสารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้ เรื่องจริยธรรม และกฎหมายกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

เลิศสุตา แพงศรี (2561 บทคัดย่อ,หน้า 245) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จากทัศนะ นักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ แหวมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ ดังเช่น Paitoon Sinratat ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำใน การรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางของ องค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจ กับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานการพัฒนางค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ คือทักษะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการต้องการความสำเร็จ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

วินัย ลั่นเหลื่อและวิโรจน์ สารัตนะ (2561, หน้า 44) ได้ทำการศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า 1) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้พบว่า 1) น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ 2) การเป็นนักสื่อสารและจูงใจ 3) การเป็นผู้นำที่บริหารจัดการที่ดี 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี

วิไลวรรณ เทียนประนมกร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ที่มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม 3) ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการบริหารความหลากหลาย ผลการวิเคราะห์โครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครทั้งหมด ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านการบริหารความหลากหลาย ประกอบด้วย 3) ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม

Mclaughlin (2001) เป็นนักเขียนและนักการศึกษา เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ที่มีทันสมัยเป็นไปได้สูง 2) มีความชัดเจนสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ 3) มีบุคลิกภาพที่ดีได้รับการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4) สร้างนวัตกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Williams, S. (nd.2006) ในเว็บไซต์ Marshall Foundation เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์

ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความท้าทาย 2) มีการตั้งคำถาม 3) ฝนภาพใหญ่ที่มีความเป็นไปได้สูง 4) มีการเรียนรู้และมีแรงจูงใจ และ 5) สร้างผู้นำที่มีทักษะความสามารถ

Kotter (1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัย ด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพรูปลักษณ์ดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น บริหารจัดการที่ดี โดยมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

Manning & Curtis (2009, pp.16 - 32) ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงที่มีประสิทธิผลของ Edwin Ghiselli หรือ Six Trait of Leadership ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการความสำเร็จมีบุคลิกภาพที่ดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะความสามารถและความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการนิเทศ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความต้องการความสำเร็จ มีความต้องการแสวงหาอำนาจ

Lock (1991, อ้างถึงใน Kuptanond, 2000, pp. 35 - 38) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความสามารถ มีความสามารถด้านการปรับเปลี่ยน มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการประยุกต์ใช้และความมีเสน่ห์ การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพ เพิ่มบุคลิกภาพเพื่อให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้นำและร่วมมือปฏิบัติงาน

Stogdill (1974, pp. 72 - 91 อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ชัง, 2554, หน้า 15 - 16) ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 จำนวน 163 กรณี พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) มีทักษะความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ 4) มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา 5) มีวิสัยทัศน์ 6) มีทักษะด้านแรงจูงใจ 7) ได้รับความไว้วางใจ สามารถพึ่งพาอาศัยได้ 8) ต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น และมีแรงจูงใจด้านอำนาจ 9) มีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง 10) มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างต่อเนื่อง 11) มีความมั่นใจในตนเองสูง 12) สามารถทนต่อภาวะความเครียด 13) เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ

1) ิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 89) จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กรโดยเฉพาะกับผู้บริหาร กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการสนับสนุนการทำงานเป็น

ทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร (2061,บพคัย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้านที่ (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ และ (8) การสร้างแรงบันดาลใจ

3) คำพร กองเตย (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560, หน้า 146) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการที่ดี และด้านนวัตกรรม

4) จำเริญ แก้วเพ็ง (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560 หน้า 332) ได้ศึกษานิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่าองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการจัดการที่ดี และด้านนวัตกรรม

5) เทพสุตา แพงจันทร์ศรี จำเนียร พลหาญและกมล ตราชู (2561,บพคัย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่าเมืองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการใส่ใจดูแล ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านความชัดเจน และ ด้านความสม่ำเสมอ องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ผลการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า เมืองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ เมืองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

6) นฤมล อินทพงษ์ (2560, บทคัดย่อ,61) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือ การทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยสรุปพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างทักษะความสามารถ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การจัดการที่ดีและ 6) การบริหารจัดการที่ดี

7) วีรเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีนาคม 2561 หน้า 182 จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะความสามารถ และมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อ มั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เชี่ยวชาญ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ

8) พิชิต โกพล (2559 หน้า 28) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพ มีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) ลักษณะวิสัยทัศน์ทัศนอาจะจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจะจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 6) การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่ที่จะทำได้โดยง่าย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้ถึงว่าวิสัยทัศน์ต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น 7) การมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องสร้างแรงจูงใจ ที่จะส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

9) พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2559 หน้า 243-246 ผลการพัฒนางค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบ เพิ่มขึ้นเป็น 7 องค์ประกอบ เพื่อการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

นวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การสร้างวิสัยทัศน์แรงจูงใจ และการมีบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ

10) วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 ภาวดี อนันต์นาวิ (2562 หน้า 43) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมิตักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1. การบริหารจัดการ 2.การจูงใจ 3.การทำหาย 4.การทำงานเป็นทีม 5.มีเป้าหมาย 6.วิสัยทัศน์ 7.กลยุทธ์ (Kyemera,2014) การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครู และผู้เรียนที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และกระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ โดยใช้ฐานคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21(21st Century skills) ที่พัฒนาโดยองค์กรภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Skills: P21. org)มี 3 ทักษะสำคัญคือ 1)ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม มุ่งเน้นให้เกิดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2)ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพมุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว มีเป้าหมายของชีวิตและความมุ่งมั่นเข้าใจสังคมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีศักยภาพการผลิตและยอมรับการตรวจสอบ มีความเป็นผู้นำ และมีความรับผิดชอบ 3)ทักษะด้านข้อมูลข่าวสารการสื่อสารเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ และสื่อ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการ เชื่อมโยง ประเมิน และสร้างสารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้เรื่องจริยธรรม และกฎหมายกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

11) เลิศสุดา แพงศรี (2561 บทคัดย่อ,หน้า 245) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากทัศนะนักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์กรในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังเช่น Paitoon Sinratat ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ คือทักษะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลง 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการต้องการความสำเร็จ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

12) วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ (2561, หน้า 44) ได้ทำการศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า 1) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้พบว่า 1) น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ 2) การเป็นนักสื่อสารและจูงใจ 3) การเป็นผู้นำที่บริหารจัดการที่ดี 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี

13) วิไลวรรณ เทียนประนมกร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ที่มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม 3) ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการบริหารความหลากหลาย ผลการวิเคราะห์โครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด ได้ 3 องค์ประกอบ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านการบริหารความหลากหลาย ประกอบด้วย 3) ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม

14) McLaughlin (2001) เป็นนักเขียนและนักการศึกษา เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ที่มีทันสมัยเป็นไปได้สูง 2) มีความชัดเจนสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ 3) มีบุคลิกภาพที่ดีได้รับการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4) สร้างนวัตกรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

15) Williams, S. (nd.2006) ในเว็บไซต์ Marshall Foundation เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความท้าทาย 2) มีการตั้งคำถาม 3) ฝันภาพใหญ่ที่มีความเป็นไปได้สูง 4) มีการเรียนรู้และมีแรงจูงใจ และ 5) สร้างผู้นำที่มีทักษะความสามารถ

16) Kotter (1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัย ด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพบุคลิกดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น บริหารจัดการที่ดี โดยมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

17) Manning & Curtis (2009, pp.16 - 32) ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงที่มีประสิทธิผลของ Edwin Ghiselli หรือ Six Trait of Leadership ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการความสำเร็จมีบุคลิกภาพที่ดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะความสามารถและความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการนิเทศ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความต้องการความสำเร็จ มีความต้องการแสวงหาอำนาจ

18) Lock (1991, อ้างถึงใน Kuptanond, 2000, pp. 35 - 38) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความสามารถ มีความสามารถด้านการปรับเปลี่ยน มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการประยุกต์ใช้และความมีเสน่ห์ การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพ เพิ่มบุคลิกภาพเพื่อให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้นำและร่วมมือปฏิบัติงาน

19) Stogdil (1974, pp. 72 - 91 อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ชัง, 2554, หน้า 15 - 16) ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 จำนวน 163 กรณี พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) มีทักษะความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ 4) มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา 5) มีวิสัยทัศน์ 6) มีทักษะด้านแรงจูงใจ 7) ได้รับความไว้วางใจ สามารถพึ่งพาอาศัยได้ 8) ต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่นและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ 9) มีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง 10) มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างต่อเนื่อง 11) มีความมั่นใจในตนเองสูง 12) สามารถทนต่อภาวะความเครียด 13) เต็มใจแสวงหาการรับผิดชอบ

20) Dubrin (2010, pp. 35 - 47) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leadership) ที่สำคัญซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านต่างๆ ดังนี้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผยม การแสดงออกที่เหมาะสม ความอบอุ่นและเอื้ออาทรและมีอารมณ์ขัน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การควบคุมภายในตนเอง และความกล้าหาญ คุณลักษณะด้านทักษะความสามารถ สามารถนำพาผู้อื่นได้ และได้รับความไว้วางใจ คุณลักษณะด้านทักษะการมีส่วนร่วม คือการให้ความร่วมมือกับองค์กรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ จาก 20 แหล่ง ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำองค์ประกอบมาแสดงใน

ตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยจำนวน 15 เรื่อง องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 1) อิตินันท์ นันทะศรี ได้ให้นิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ 2) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ พบว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมี 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างด้านการเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) เทพสุตา แพงจันทร์ศรี จำเริญ พลหาญและกมล ตราชู ได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) นฤมล อินทพงษ์ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ การทำให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน 6) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยโดยมีผลการวิจัยเรื่อง สรุปได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ คือสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป 7) วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 การดี อนันต์นาวิ ในการบริหารจัดการองค์การต้อง มีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1.การบริหารจัดการ 2. การจูงใจ 3. การท้าทาย 4. การทำงานเป็นทีม 5. มีเป้าหมาย 6.วิสัยทัศน์ 7.กลยุทธ์ การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครู และผู้เรียน 8) เลิศสุตา แพงศรี ได้ทำการวิจัยพบว่า คือผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี 9) วินัย ล้นเหลือและ วิโรจน์ สารรัตน์ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก 10) วิไลวรรณ เทียนประนมกร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำ

พหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ที่มี 4 องค์ประกอบ 1. ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ การดูแลเอาใจใส่ ความสามารถ การเปิดเผย และการยึดถือหลักคุณธรรม 2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย การมีความตระหนักด้านพหุวัฒนธรรม การมีความรู้ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม และการมีทักษะด้านพหุวัฒนธรรม 3. ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ใช้อยู่ร่วมกัน และการมอบอำนาจ การกำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย 4. ด้านการบริหารความหลากหลาย ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และความเสมอภาค

11) McLaughlin เป็นนักเขียนและนักการศึกษาเป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณ 2) มีความชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ 3) มีการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4) สร้างนวัตกรรม 12) Kotter ได้ทำการศึกษาวิจัยทางลึกระหว่างคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกที่ดีและดึงดูดใจผู้พบเห็นมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน 13) Lock สรุปว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความ ยึดมั่นในคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพ 14) Stogdill อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ซึ่ง ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1 มีวิสัยทัศน์ 2 รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม 3 มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ 14) Williams, S. เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1 มีความท้าทาย 2 มีการตั้งคำถาม 3 ฝันภาพใหญ่ 4 มีการเรียนรู้ 5 สร้างผู้นำ ซึ่งมีผู้รู้หลากหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิสัยทัศน์” เอาไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553) วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต (Future Perspective) เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็นในอนาคต เป็นการบอกทิศทางขององค์กรในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยจำนวน 15 เรื่อง องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 1) อิตินันท์ นันทะศรี ได้ให้นิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กร 2) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้

พบว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมี `3) จำเริญ แก้วเพ็ง ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างด้านการเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) เทพสุตา แพงจันทร์ศรี จำเริญ พลหาญและกมล トラชู ได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ `5) นฤมล อินทพงษ์ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ การทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน `6) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยโดยมีผลการวิจัยเรื่อง สรุปได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ คือสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป `7) วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 การดี อนันต์นาวิ ในการบริหารจัดการองค์การต้อง มีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1.การบริหารจัดการ 2. การจูงใจ 3. การท้าทาย 4. การทำงานเป็นทีม 5. มีเป้าหมาย 6.วิสัยทัศน์ 7.กลยุทธ์ การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครู และผู้เรียน 8) เลิศสุตา แพงศรี ได้ทำการวิจัยพบว่า คือผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี 9) วินัย ล้นเหลือและ วิโรจน์ สารรัตน์ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก `10) วิไลวรรณ เทียนประนมกร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มี 4 องค์ประกอบ 1. ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ การดูแลเอาใจใส่ ความสามารถ การเปิดเผย และการยึดถือหลักคุณธรรม 2. ด้านสมรรถนะด้านพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย การมีความตระหนักด้านพหุวัฒนธรรม การมีความรู้ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรม และการมีทักษะด้านพหุวัฒนธรรม 3.ด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่เข้าร่วมกัน และการมอบอำนาจ การกำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย 4.ด้านการบริหารความหลากหลาย ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และความเสมอภาค 11) McLaughlin เป็นนักเขียนและนักการศึกษาเป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ ประเทศ

สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณ 2) มีความชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ 3) มีการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4) สร้างนวัตกรรม 12) Kotter ได้ทำการศึกษาวิจัยทางลึกด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกดีและดึงดูดใจผู้พบเห็นมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน 13) Lock สรุปว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรที่เกี่ยวข้อกับคุณลักษณะของผู้นำประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความยึดมั่นในคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพ 14) Stogdil อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ซึ่ง ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1 มีวิสัยทัศน์ 2 รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม 3 มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ 14) Williams, S. เป็นเว็บไซต์เกี่ยวกับการบริหาร การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1 มีความท้าทาย 2 มีการตั้งคำถาม 3 ฝันภาพใหญ่ 4 มีการเรียนรู้ 5 สร้างผู้นำ

ซึ่งมีผู้รู้หลากหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิสัยทัศน์” เอาไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, (2553) วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต (Future Perspective) เป็นสิ่งที่บอกลถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็นในอนาคต เป็นการบอกทิศทางขององค์กรในอนาคต

Nanus., (1992) วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและของสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มีความชัดเจน ท้าทาย มีพลัง และมีความเป็นไปได้

วรารณ สามโกเศศ ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการว่า ประเทศ สังคม องค์กร หรือหน่วยงาน จะพัฒนาไปอย่างไรในอนาคต และความสามารถในการวางแผนที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามจินตนาการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้ จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จ ผสมผสานองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์”

Good Material ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การหลับตาและจินตนาการถึงอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น มันคือความ สามารถในการมองเห็นอย่างหนึ่งที่นอกเหนือจากความเป็นจริงที่อยู่ตรงหน้า แต่สำหรับองค์กร วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่บริษัทต้องการจะบรรลุผลในระยะยาว โดยทั่วไปจะอยู่ในกรอบระยะเวลา 5 ถึง 10 ปี หรืออาจจะนานกว่านั้น สิ่งนี้ จะแสดงถึงภาพในจินตนาการว่า บริษัทหรือองค์กร อยากรจะมีลักษณะเช่นไรในอนาคต และถือเป็นการกำหนดทิศทาง เพื่อวางแผนกลยุทธ์ และการดำเนินการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป จากผู้รู้หลายท่านดังข้างต้น วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอนวิธีการโดยรวมที่สามารถทำได้จริง และเกิดขึ้นได้จริง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย จำนวน 11 เรื่อง ขององค์ประกอบหลักบุคลิกภาพ ขอบความท้าทาย (Personality) 1) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และความเป็นปรนัยโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) ผู้นำด้านแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 2) คำพร กองเตย จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก 4) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหลัก 5) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัย ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีในขั้นตอนแรก ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านนวัตกรรม 6) วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นผู้นำ

ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านแรงจูงใจ 7) McLaughlin เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1 สร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณ 2 มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ 3 มีการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4 สร้างนวัตกรรม 8) Kotter ได้ทำการศึกษาวิจัยทางจิตด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลก ในแง่ดี มีบุคลิกและรูปลักษณ์ที่ดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น มองผลประโยชน์ขององค์การในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน 9) Manning & Curtis ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเพื่อใช้ประเมินตนเองของ Edwin Ghiselli ซึ่งเขาได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการความสำเร็จ มีเชาว์ปัญญา กล้าตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการนิเทศ 10) Stogdil ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบหลัก 11) Dubrin ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สำคัญซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านต่างๆ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผยมอง การแสดงออกที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุปความหมายของบุคลิกภาพขอความท้าทาย คือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและ ภายใน บุคลิกภาพภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน บุคลิกภาพภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก อาจจะต้องใช้การอนุมาน เช่น สติปัญญาความถนัด อารมณ์ ความใฝ่ฝัน ความปรารถนา ค่านิยม บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งรูปลักษณ์ทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและพฤติกรรม ซึ่งทำให้มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บุคลิกภาพบางอย่างก็ติดตัวมาแต่กำเนิดและบางอย่างก็ได้รับผลจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมหรือในสังคมที่ใกล้ชิด ซึ่งแต่ละคนมีการพัฒนาและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน บุคลิกภาพจึงมีลักษณะเป็นของเฉพาะตัว บุคลิกภาพตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Persona” ซึ่งมีความหมายว่า “Mask” แปลว่า “หน้ากาก” สำหรับตัวละครใช้สวมหน้า เวลาออกแสดง เวลาออกโรงเพื่อ แสดงบทบาทที่ถูกกำหนดให้ เช่น ผู้สวมหน้ากากเป็นผู้ร้ายแสดงให้สมกับตัวผู้ร้าย นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้หลายทัศนะ ดังนี้ 1 บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล 2 บุคลิกภาพ คือ ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม 3

บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับตัวของบุคคล ต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ 4 บุคลิกภาพ คือ กระบวนการสร้างหรือรวมคุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจของบุคคล นิสัย กิริยาท่าทางของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ 5 บุคลิกภาพ คือ ความเด่นประจำตัว ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะบอกถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่นในด้านปริมาณและคุณภาพของ ลักษณะเด่นนั้นๆ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัย จำเพาะคน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย จำนวน 9 เรื่อง องค์ประกอบหลักด้านการสร้าง แรงจูงใจครู (Motivation) 1) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรวจ ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และความเป็นปรนัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผู้นำด้านแรงจูงใจ การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 2) คำ พร กองเตย จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะความ สามารถ 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตาม โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ ด้านทักษะ ความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก 4) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหลัก 5) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัย ผล การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิง ทฤษฎีในขั้นตอนแรก ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน แรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านนวัตกรรม 6) วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ ผลการ ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผู้นำองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1 การมีวิสัยทัศน์ 2 การ เป็นนักสื่อสาร 3 การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 4) การเป็นผู้นำด้านแรงจูงใจ

กล่าวโดยสรุปความหมายของการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรม ของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่ จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการ เรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายใน ได้แก่ ความรู้สึก ต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทน

สิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย จำนวน 11 เรื่อง ขององค์ประกอบหลักบุคลิกภาพ ชอบความท้าทาย (Personality) 1) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และความเป็นปรนัยโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) ผู้นำด้านแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 2) คำพร กองเตย จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ การควบคุมตนเอง 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก 4) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหลัก 5) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัย ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีในขั้นตอนแรก ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านนวัตกรรม 6) วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านแรงจูงใจ 7) McLaughlin เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1 สร้างคุณค่าทางจิต

วิญญาณ 2 มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ 3 มีการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4 สร้างนวัตกรรม 8) Kotter ได้ทำการศึกษาวิจัยทางจิตด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลก ในแง่ดี มีบุคลิก และรูปลักษณ์ที่ดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น มองผลประโยชน์ขององค์การในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับ บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน 9) Manning & Curtis ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเพื่อใช้ประเมินตนเองของ Edwin Ghiselli ซึ่งเขาได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการ ความสำเร็จ มีเชาว์ปัญญา กล้าตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการนิเทศ 10) Stogdil ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มี ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบหลัก 11) Dubrin ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ มีประสิทธิผล ที่สำคัญซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ ด้านต่างๆ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผยมุม การแสดงออกที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุปความหมายของบุคลิกภาพขอความท้าทาย คือลักษณะเฉพาะของแต่ละ บุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน บุคลิกภาพภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน บุคลิกภาพภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ ยาก อาจจะต้องใช้การอนุมาน เช่น สติปัญญาความถนัด อารมณ์ ความใฝ่ฝัน ความปรารถนา ค่านิยม บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งรูปลักษณ์ทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและ พฤติกรรม ซึ่งทำให้มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บุคลิกภาพบางอย่างก็ติดตัวมาแต่กำเนิดและ บางอย่างก็ได้รับผลจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมหรือในสังคมที่ใกล้ชิด ซึ่งแต่ละคนมีการพัฒนาและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน บุคลิกภาพจึงมีลักษณะเป็นของเฉพาะตัว บุคลิกภาพตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Persona” ซึ่งมีความหมายว่า “Mask” แปลว่า “หน้ากาก” สำหรับตัวละครใช้สวมหน้า เวลาออกแสดง เวลาออกโรง เพื่อ แสดงบทบาทที่ถูกกำหนดให้ เช่น ผู้สวมหน้ากากเป็นผู้ร้ายแสดงให้สมกับตัวผู้ร้าย นักจิตวิทยาได้ ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้หลายทัศนะ ดังนี้ 1 บุคลิกภาพ คือ ผลรวมของพันธุกรรมและ ประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล 2 บุคลิกภาพ คือ ลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกทาง พฤติกรรมซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม 3 บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ 4 บุคลิกภาพ คือ กระบวนการสร้างหรือรวมคุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของ

บุคคล นิสัย กิริยาท่าทางของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ 5 บุคลิกภาพ คือ ความเด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะบอกถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่นในด้านปริมาณและคุณภาพของลักษณะเด่นนั้นๆ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย จำนวน 9 เรื่อง องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Motivation) 1) กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และความเป็นปรนัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผู้นำด้านแรงจูงใจ การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 2) คำพร กองเตย จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก 4) พิชิต โกพล ได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหลัก 5) พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ ได้ทำการวิจัย ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีในขั้นตอนแรก ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านนวัตกรรม 6) วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1 การมีวิสัยทัศน์ 2 การเป็นนักสื่อสาร 3 การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ 4) การเป็นผู้นำด้านแรงจูงใจ

กล่าวโดยสรุปความหมายของการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิด

พฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย จำนวน 10 เรื่อง ขององค์ประกอบหลักทักษะความสามารถ (Skills) 1) อิตินันท์ นันทะศรี ทำการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหลักที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์กร 2) คำพร กองเตย จากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ 3) จำเริญ แก้วเพ็ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ ด้านทักษะความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก 4) นฤมล อินทพงษ์ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์และทักษะความสามารถเป็นองค์ประกอบหลักของผู้บริหาร 5) วีระเชษฐ์ ฮาดิวิเศษ จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแรงจูงใจและทักษะความสามารถ 6) วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2562 ภารดี อนันต์นาวิ ในการบริหารจัดการองค์การต้อง มีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1.การบริหารจัดการทักษะความสามารถ 2. การจูงใจ 3. การท้าทาย 4. การทำงานเป็นทีม 5. มีเป้าหมาย 6.วิสัยทัศน์ 7.กลยุทธ์ 6) เลิศสุดา แพงศรี จากทัศนะนักวิชาการหลายๆ ท่านต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาองค์ประกอบหลักดังนี้ บุคลิกภาพแรงจูงใจ และทักษะความสามารถและด้านนวัตกรรม 7) Williams, S. การวิจัย และการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบของผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการสื่อสาร มีทักษะความสามารถ 8) Manning & Curtis ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเพื่อใช้ประเมินตนเองของ Edwin Ghiselli ซึ่งเขาได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการความสำเร็จ มีไหวพริบปัญญา กล้าตัดสินใจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม มีทักษะความสามารถ 9) Dubrin ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สำคัญซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านต่างๆ ดังนี้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ด้านทักษะความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป ความหมายของทักษะความสามารถ ความรู้ความสามารถจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 อย่างด้วยกัน ย่อเป็น TASKS

T – Talents หมายถึง พรสวรรค์ หรือความเก่ง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ

A – Attitudes หมายถึง ทศคติ วิธีคิด และวิธีมองโลก

S – Skills หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติ หรือทำให้เกิดขึ้นได้

K – Knowledge หมายถึง ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เป็นเชิงวิชาการ

S – Style หมายถึง บุคลิก คุณลักษณะ หรือความชอบ

ดังนั้น คนที่มีความรู้ความสามารถ คือคนที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 5 ด้าน คือ มีความรู้ มีทักษะ มีความชำนาญ มีบุคลิกที่เหมาะสม และมีทัศนคติ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน (Leadership in Educational Management) เป็นหัวข้อที่สำคัญในงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา เนื่องจากการมีผู้นำที่ดีในสถาบันการศึกษาสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการเรียนการสอนได้อย่างมาก การวิจัยในด้านนี้มักมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความสามารถของผู้นำในการจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลักษณะของภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยคุณสมบัติหลายประการ เช่น การมองภาพรวม (Visionary Leadership): ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถพาสถาบันการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้การส่งเสริมการเรียนรู้ (Instructional Leadership): ผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมถึงการประเมินและปรับปรุงการเรียนการสอนการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร (Supportive Leadership): ผู้นำต้องสนับสนุนและพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Management): การจัดการทรัพยากร การวางแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (Hallinger, P., & Murphy, J. 1985)

2.1.7 SRM โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำด้านต่างๆ

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม คือ ความสามารถของผู้นำในองค์กรการศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม และดำเนินการเพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้แนวทางใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่สามารถเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการนำการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนและการศึกษาในระยะยาว ลักษณะของผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา 1) การมองการณ์ไกล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนให้ผู้สอนและนักเรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีใหม่ๆ ในการเรียนการสอน 3) ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะนำเทคโนโลยีและแนวทางใหม่มาใช้ เพื่อปรับปรุง

การศึกษาที่ทันสมัย 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น 5) การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการศึกษาวิจัยต่างๆ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

สรุป ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาในยุคใหม่ ที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการสอน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (Hargreaves, A., & Fullan, M. 2012)

ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและทีมงานในยุคที่การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น การเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในทีมงานไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ แต่ยังช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ 1) ความเปิดกว้างต่อไอเดียใหม่ๆ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์มักเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และยอมรับการทดลองและการล้มเหลวในการทำงาน 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนจากผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ช่วยให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออกและเสนอความคิดใหม่ๆ โดยไม่กลัวที่จะถูกตัดสิน 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีม เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์อย่างมาก 4) การมองภาพรวมและคิดในระยะยาว ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มักจะมองไกลไปกว่าปัญหาหรือสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถมองเห็นโอกาสในอนาคต 5) ความมั่นใจในตนเองและการกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมั่นใจ โดยไม่กลัวการเสี่ยง จะสามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ในทีมได้ดี

สรุป การศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีความสำคัญในการเติบโตขององค์กร (Northouse, P. G. 2018)

ตารางสรุปภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ย่อย
ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน	- การมองภาพรวม - การส่งเสริมการเรียนรู้ - การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร - การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	- การจัดการชั้นเรียน - การบริหารชั้นเรียน - การแก้ปัญหาชั้นเรียน - การส่งเสริมสนับสนุน

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	- การมองการณ์ไกล - การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ - ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง - การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ - การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	- มององค์กรในทิศทางที่สำเร็จ - รับมือกับระบบดิจิทัล - ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร - บริหารตามระเบียบ
ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์	- ความเปิดกว้างต่อไอเดียใหม่ๆ - การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ - การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน - การมองภาพรวมและคิดในระยะยาว - ความมั่นใจในตนเองและการกล้าตัดสินใจ	- นำแนวคิดใหม่มาใช้ - จัดการสภาพแวดล้อมให้ดี - กล้าตัดสินใจ - สนับสนุนแนวคิดใหม่



10.ความสามารถด้าน นวัตกรรม		✓					✓											✓	4	15.00
11.การจัดการเรียนการ สอน					✓										✓				4	15.00
12.ด้านความต้องการ อำนาจ	✓						✓									✓			3	15.00
รวม	5	4	6	5	3	5	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	

ตารางที่ 2.1 ตารางการตั้งเครื่องวัดประกอบหลักสูตรผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู



2.4.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ตามแนวคิดที่ได้ศึกษา ดังนี้

ธิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 89) จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การโดยเฉพาะกับผู้บริหาร กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ

กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร (2061,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้านที่ (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ (8) การสร้างแรงบันดาลใจ

จำเริญ แก้วเพ็ง (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560 หน้า 332) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง 5 โมเดล 1) ส่งเสริมด้านแรงจูงใจ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านความสามารถ

เทพสุตา แพงจันทร์ศรี จำเริญ พลหาญและกมล ตราชู (2561,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการใส่ใจดูแล (Caring) 2) ด้านการสร้างสรรค์ (Creative) 3) ด้านการสื่อสาร (Communicative) 4) ด้านความชัดเจน (Obviousness) และ 5) ด้านความสม่ำเสมอ (Consistent) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership Characteristics) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่น (Confident) 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) และ 3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Cultures-Building) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการองค์การ

(Organization Management) 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรม(Cultures Building) และ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ(Organizational Climate Creating) ผลการพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อย 11 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ 55 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ 2) องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ โดยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือองค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์

นฤมล อินทพงษ์ (2560, บทคัดย่อ,61) ได้ทำการศึกษา ผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือ การทำให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยสรุปพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างทักษะความสามารถ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การจัดการที่ดีและ 6) การบริหารจัดการที่ดี

รัชณี พจนนา (2561) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพุทธศักราช 2561 หน้า 39 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 24 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบหลักที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กล้าเสี่ยง 2) เป็นนักนวัตกรรม 3) มีจินตนาการ

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีนาคม 2561 หน้า 182) จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะความสามารถ และมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อ มั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เชี่ยวชาญ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2559 หน้า 243-246) ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

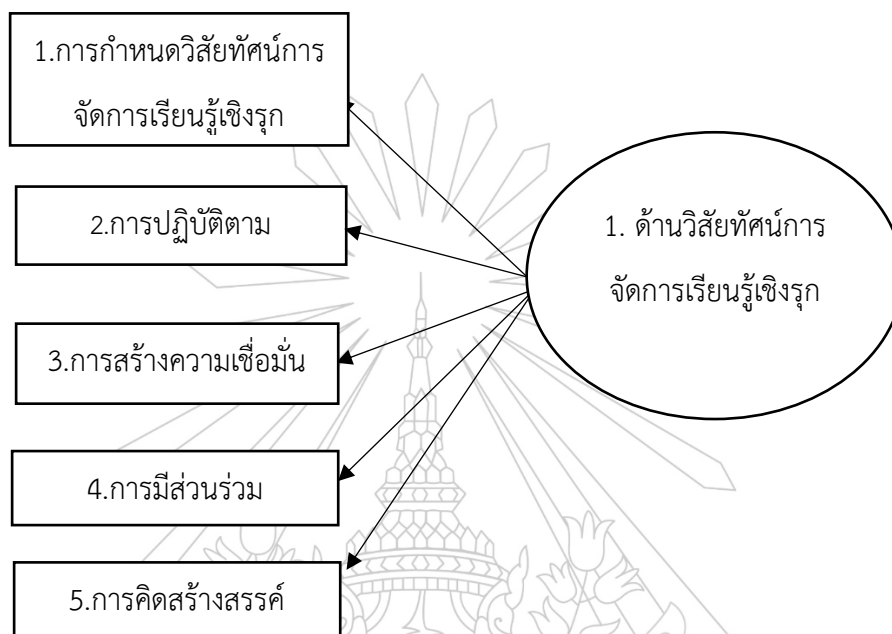
โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบ เพิ่มขึ้นเป็น 7 องค์ประกอบ เพื่อการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การสร้างวิสัยทัศน์แรงจูงใจ และการมีบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตลอดจนการหาวิธีสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการของเป้าหมายและแนวทางที่ตั้งไว้ในที่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความเชื่อมั่น 4) การมีส่วนร่วม 5) ด้านการคิดสร้างสรรค์



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย ด้านวิสัยทัศน์										จำนวน	เฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่	ใช่/ไม่ใช่
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	66.66	1	✓
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	55.55	2	✓
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	44.44	3	✓
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	44.44	4	✓
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	44.44	5	
										3	33.33	6	
										3	33.33	7	
										3	33.33	8	
										2	22.22	9	

จากตารางที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีหลายองค์ประกอบย่อย โดยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1.การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.การปฏิบัติตามเป้าหมาย 3. การสร้างความเชื่อมั่น 4.การมีส่วนร่วม 5.การคิดสร้างสรรค์



แผนภูมิภาพที่ 2.1 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากภาพที่ 2.1 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบย่อยคือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการตั้งใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชี้แจงเป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ตลอดจนนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในแผนงาน 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย หมายถึง การนำวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปปฏิบัติในองค์กรผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง สามารถถ่ายทอดความคิด การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ถ้าคิดกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การสร้างความเชื่อมั่นหมายถึง ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศ วางแผนพัฒนาส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงศักยภาพและจุดเด่นร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุจุดหมายและยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5)

การคิดสร้างสรรค์หมายถึง มีความกล้าในการนำเสนอแนวทางทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ที่มีในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ประเมินและเลือกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ย่อย
การกำหนดวิสัยทัศน์	การตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการจงใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชี้แจงเป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้างความ ะหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนนำเป้าหมายสู่การปฏิบัติในแผนงาน	1) ผู้บริหารจงใจให้ครูให้จัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละเป้าหมายสู่การปฏิบัติในแผนงาน
การปฏิบัติตามเป้าหมาย	การนำวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปปฏิบัติในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง สามารถถ่ายทอดความคิด การจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่บุคลากรในโรงเรียน 4) ผู้บริหาร กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การสร้าง ความเชื่อมั่น	ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของ โรงเรียน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศ วางแผนพัฒนาส่งเสริมผลักดันให้ ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1) ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียน 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้าง บรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผน พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ผู้บริหารส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุก
การมีส่วนร่วม	การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและ ร่วมรับผิดชอบ ในการบริหาร จัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของวิสัยทัศน์	1) ผู้บริหารได้ค้นหาศักยภาพและจุดเด่น ของครูตามวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิง รุก 2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนา ตนเองในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอ ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิง รุก 4) ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับแนวทางการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก
การคิด สร้างสรรค์	มีความกล้าในการนำเสนอ แนวทางทางการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครู ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ที่มีในตัว บุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย การ แสวงหาแนวคิดใหม่จาก หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ประเมินและเลือกปฏิบัติตาม แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1) ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอ แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน รูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหา แนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบ ความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร 3) ผู้บริหารได้ประเมินและเลือกการคิด สร้างสรรค์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อ เป็นแนวปฏิบัติในองค์กร

2.4.2 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย

บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน บุคลิกภาพภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน บุคลิกภาพภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก อาจจะต้องใช้การอนุมาน เช่น สติปัญญาความถนัด อารมณ์ ความใฝ่ฝัน ความปรารถนา ค่านิยม บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งรูปลักษณ์ทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและพฤติกรรม ซึ่งทำให้มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บุคลิกภาพบางอย่างก็ติดตัวมาแต่กำเนิดและบางอย่างก็ได้รับผลจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมหรือในสังคมที่ใกล้ชิด ซึ่งแต่ละคนมีการพัฒนาและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน บุคลิกภาพจึงมีลักษณะเป็นของเฉพาะตัว

กุหลาบ หงส์ทอง นพดล เจนอักษร (2061, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้านที่ (1) การสร้างศรัทธา (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การมีวิสัยทัศน์ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ (8) การสร้างแรงบันดาลใจ

คำพร กองเตย (ปรัชญาดุขภูษิตบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560 หน้า 146) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดการที่ดี และด้านนวัตกรรม

จำเริญ แก้วเพ็ง (ปรัชญาดุขภูษิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560 หน้า 332) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 57 ตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างย่อยทั้ง 5 โมเดล 1) ส่งเสริมด้านแรงจูงใจ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบุคลิกภาพ 4) ด้านการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านความสามารถ

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุขภูษิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษามีนาคม 2561 หน้า 182) จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะความสามารถ และมืองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อ มั่นในตนเอง พลังในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ คุณธรรมจริยธรรม เชี่ยวปัญญา ความต้องการความสำเร็จ ความ

ต้องการอำนาจ พลังมุ่งมั่นในการทำงาน ทักษะความสามารถระหว่างบุคคล ทักษะด้านการบริหาร ทักษะทางเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ

พิชิต โกพล (2559 หน้า 28) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพ มีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) ลักษณะวิสัยทัศน์ที่คนอาจจะเห็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเห็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 6) การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่ที่จะทำได้โดยง่าย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้ถึงว่าวิสัยทัศน์ต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น 7) การมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องสร้างแรงจูงใจ ที่จะส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปรียญาปรัชญาดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2559 หน้า 243-246) ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบจากเดิม 5 องค์ประกอบ เพิ่มขึ้นเป็น 7 องค์ประกอบ เพื่อการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม การสร้างการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การสร้างวิสัยทัศน์แรงจูงใจ และการมีบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ

วินัย ลั่นเหลือและวิโรจน์ สารรัตน์ (2561, หน้า 44) ได้ทำการศึกษา ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า 1) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ผลการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้พบว่า 1) น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ 2) การเป็นนักสื่อสารและจูงใจ 3) การเป็นผู้นำที่บริหารจัดการที่ดี 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี

McLaughlin (2001) เป็นนักเขียนและนักการศึกษา เป็นผู้บริหารศูนย์ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ที่มีทันสมัยเป็นไปได้อย่างสูง 2) มีความชัดเจนสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ 3) มีบุคลิกภาพที่ดีได้รับการยอมรับ สร้างพลังอำนาจ 4) สร้างนวัตกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Kotter (1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัย ด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพบุคลิกภาพดีและดึงดูดใจผู้พบเห็น บริหารจัดการที่ดีโดยมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้าง สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

Manning & Curtis (2009, pp.16 - 32) ได้นำเสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเพื่อใช้ประเมินตนเองของ Edwin Ghiselli หรือ Six Trait of Leadership ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ความต้องการความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ดีมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะความสามารถและความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการนิเทศ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความต้องการความสำเร็จ มีความต้องการแสวงหาอำนาจ

Kotter (Kotter 1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัยทางศึกษาด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพดังนี้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพดีและดึงดูดใจผู้พบเห็นมองผลประโยชน์ขององค์กรในมุมกว้างสามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรสามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

Stogdil (1974, pp. 72 - 91 อ้างถึงในพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ชัง, 2554, หน้า 15 - 16) ได้ศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1970 จำนวน 163 กรณี พบว่า ด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) มีทักษะความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) มีความทะเยอทะยานมุ่งความสำเร็จ 4) มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา 5) มีวิสัยทัศน์ 6) มีทักษะด้านแรงจูงใจ 7) ได้รับความไว้วางใจ สามารถพึ่งพาอาศัยได้ 8) ต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่นและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ 9) มีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง 10) มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างต่อเนื่อง 11) มีความมั่นใจในตนเองสูง 12) สามารถทนต่อภาวะความเครียด 13) เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ

DuBrin (2010, pp. 35 - 47) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leadership) ที่สำคัญซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านต่างๆ ดังนี้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์

และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผย การแสดงออกที่เหมาะสม ความอบอุ่นและเอื้ออาทรและมีอารมณ์ขัน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การควบคุมภายในตนเอง และความกล้าหาญ คุณลักษณะด้านทักษะความสามารถ สามารถนำพาผู้อื่นได้ และได้รับความไว้วางใจ คุณลักษณะด้านทักษะการมีส่วนร่วม คือการให้ความร่วมมือกับองค์กรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

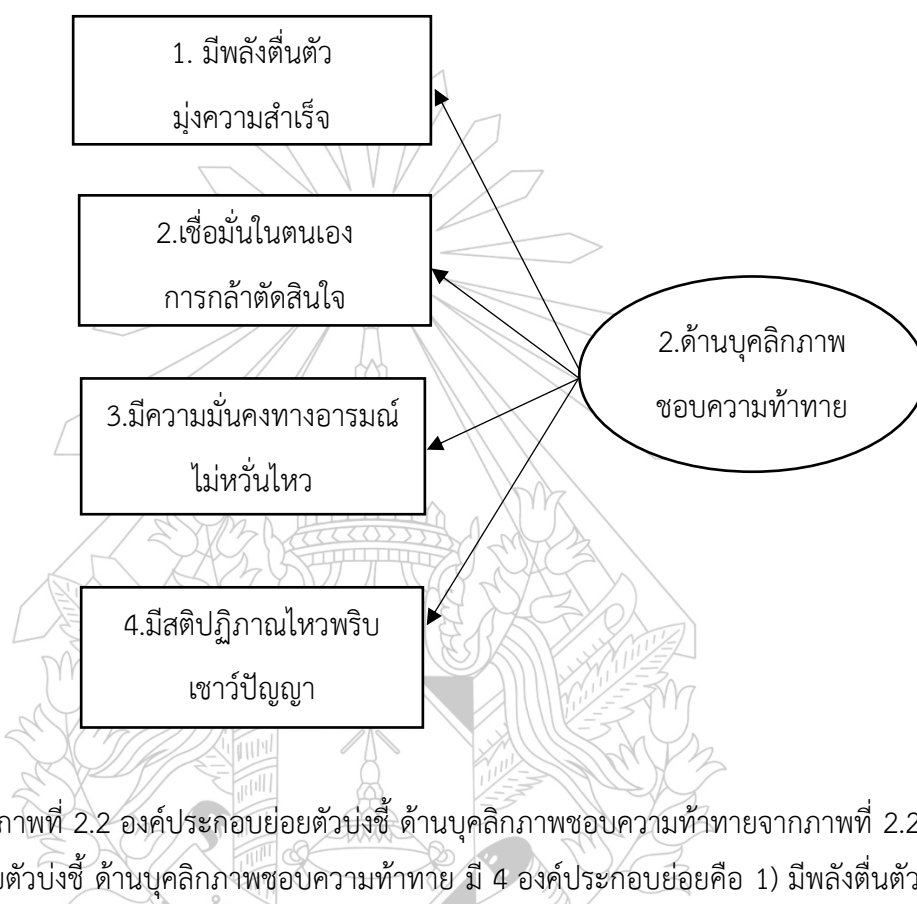
สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างพลังให้กับครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) เชื่อมมั่นในตนเองในความคิดการกล้าตัดสินใจ 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) มีสติไหวพริบปฏิภาณ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ดังแสดงในตารางสังเคราะห์



องค์ประกอบย่อยด้านบุคลิกภาพ	10.มีความเปิดเผยเป็นกันเอง	✓	2. วิจัยนุ่ สารรู้ตนะ (2555)	3. วิจัยนุ่ ฮาตวิศย (2561)	4. คำพร กองเตย (2560)	✓	5. Northouse (2012)	6. Achua & Lussier (2010)	7. Dubrin (2010)	8. Yukl Yukl (1998)	9. Bass & Stogdill (1990)	10. Manning & Curtis (2009)	11. Kotter (1999)	12. Lock (1991)	✓	13. Stogdill (1974)	3	23.07	เฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่	ใช้ได้
-----------------------------	----------------------------	---	------------------------------	----------------------------	-----------------------	---	---------------------	---------------------------	------------------	---------------------	---------------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------	---	---------------------	---	-------	--------------	----------	--------

จากตารางที่ 2.4 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีหลายองค์ประกอบย่อย โดยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1.มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2.เชื่อมั่นในตนเองในตนเองการกล้าตัดสินใจ 3.มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหว 4.มีสติปัญญา ไหวพริบ เชี่ยวชาญปัญหา



แผนภูมิภาพที่ 2.2 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทายจากภาพที่ 2.2 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย มี 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่มุ่งมั่นกระตือรือร้นรับผิดชอบคุมารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความสามารถในการอดทนไม่หวั่นไหวมีความมั่นคง หนักแน่น วางเฉยและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้ 4) มีสติปัญญาไหวพริบ เชี่ยวชาญปัญหา หมายถึง

ผู้บริหารมีไหวพริบเขวี้ยงปัญญามีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหา มีความสามารถในการ
 คิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบ
 ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพขอ
 ความท้าทาย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ย่อย
มีพลังตื่นตัวมุ่ง ความสำเร็จ	ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่มุ่ง มุ่งกระตือรือร้นรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ได้ มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี ความเชื่อมั่นในตนเองและ มีความเป็นผู้นำในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบตั้งใจในการ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ ประสบความสำเร็จ
เชื่อมั่นในตนเอง การกล้าตัดสินใจ	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้า แสดงออก และสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้ อยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข การสร้างความ เชื่อมั่นในตนเองสามารถทำ ได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ เสมอ	1) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารสามารถปรับตัว และ ตัดสินใจในการ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็น ผู้นำเพื่อ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีความมั่นคงทาง อารมณ์ไม่หวั่นไหว	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความสามารถในการอดทนไม่หวั่นไหวมีความมั่นคง หนักแน่น วางเฉยและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้	1) ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจิตใจมั่นคงในเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับ 3) ผู้บริหารยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ
มีสติปัญญาไหว พริบ เชี่ยวชาญปัญหา	ผู้บริหารมีไหวพริบเชาว์ปัญญา มีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบ	1) ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ 3) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.4.3 องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น

สุภากร อธิโชติ (2548, หน้า 46) ให้นิยามของคำว่าสร้างแรงจูงใจหมายถึงพลังที่บุคคลต้องการที่จะกระทำ หรือเรียนรู้จากแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนโดยมิได้อาศัยการชักจูงหรือสิ่งเร้าภายนอกซึ่งเป็นแรงที่เกิดจากการขับเคลื่อนจากพลังที่อยู่ภายในของตน

วิเชียร วิทยาอุดมวิเชียร (2550, หน้า 69) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ว่าคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประการหนึ่ง คือแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความอดสาหัสและความต้องการอำนาจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 265 - 266) ได้ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤตินทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานแก่บุคลากร ผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้บุคลากรสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต จะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการ ผู้นำจะแสดงออกซึ่งการอุทิศตัวหรือความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาความมุ่งมั่นของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2554, หน้า 133 - 136) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับที่มาของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ความต้องการ (need) เป็นสภาพบุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยา ต่างอธิบายความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในร่างกาย (Physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความต้องการของร่างกายแรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่ผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันของครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียนเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ 2) แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ 3) สิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นสิ่งชักนำให้

บุคคลให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก 4) การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะบุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมสมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว องค์การที่มีบุคลากรที่มีการตื่นตัวย่อมส่งผลให้ทำงานดี 5) การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม 6) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนการดำเนินการเปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือทำให้บังคับไปสู่เป้าหมายชัดเจน

สุรินทร์ นานาผล (2554, หน้า 36 - 37) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้ 1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมขยันขันแข็งและกระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท เข้าขาม เย็นขาม ที่ทำให้ผ่านไปวัน ๆ 2) ความพยายาม(Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลมักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจต่างไปจากแนวทางเดิม 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงานการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศตลอดจนหน่วยงานสถาบันต่างๆ ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ ผู้วิจัยจึงขอเสนอองค์ประกอบย่อยด้านบุคลิกภาพที่ดี โดยสรุปองค์ประกอบจากมุมมองของนักวิชาการในมิติที่หลากหลาย

ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์ (2556, หน้า 49-50) ให้นิยามของคำว่าสร้างแรงจูงใจหมายถึงพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

พิชิต โกพล (2559:53-54) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การสร้างสมรรถนะความสามารถองค์กร และความเข้มแข็งเพื่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) การจัดสรรทรัพยากรให้พอเพียงในการดำเนินกิจกรรมตามกลยุทธ์ 3) สร้างกลยุทธ์สนับสนุนนโยบาย 4) การสร้างวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5) การติดตั้งระบบข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร ระบบการปฏิบัติซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่สามารถที่จะดำเนินการตามกลยุทธ์ของเขาทั้งหลายตามความเชี่ยวชาญ 6) การให้รางวัล และส่งเสริมจิตใจเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย 7) สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรต้องเหมาะสม สอดคล้องกับกลยุทธ์ 8) การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Graham

พลัญฐ์ ทิพย์ศรีราช (2564 หน้า 64) นิยามเชิงปฏิบัติการของสร้างแรงจูงใจ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึงพลังที่แรงขับเคลื่อนภายในผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนโดยมิได้อาศัยการชักจูงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) พลังที่แรงขับเคลื่อนภายใน 2) พฤติกรรมที่มีได้อาศัยการชักจูง 3) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

Dubrin (2010, pp. 35 - 47) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าประกอบด้วย 1) แรงจูงใจด้านอำนาจ 2) แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 3) ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน 4) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

David McClelland (1940 อ้างถึงใน พงศ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 139-140) ได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผล ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องมี 3 ประการ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลากร ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ความร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นบุคคลที่ต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิธีการเพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

Yulk (1998, p. 133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงจูงใจของผู้นำ (Motivational Traits) ว่าเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายใน และที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และระยะเวลา โดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) สองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีประสิทธิผลมีบุคลิกลักษณะเป็นไปตามแรงขับเพื่องานในหน้าที่และความห่วงใยต่อผู้คน 2) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น 3) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จเป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่ 4) ความคาดหวังที่สูง (High Expectations) เพื่อความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่เชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานและจะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

Kotter (1999, p.33) ได้ทำการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญ คือด้านแรงจูงใจ ชอบอำนาจ ชอบความสำเร็จ มีความทะเยอทะยาน

Bass & Avolio (1994, pp.21-27) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ คือพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสื่อสารเพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจครู หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านแรงจูงใจ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ดังแสดงในตารางสังเคราะห์

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านการสร้างแรงจูงใจครู

องค์ประกอบย่อย ด้านการสร้างแรงจูงใจครู	1. สุภากร อิทธิโชติ (2548)	2. วิเชียร วิทยาคอคม (2550)	3. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	4. พงษ์ศักดิ์ ทองพวงษ์ (2554)	5. สุรินทร์ นานาพล (2554)	6. ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์ (2556)	7. พิเชฐ โกพล (2559)	8. พลัฏฐ์ ทิพย์ศรีราช (2564)	9. Dubrin (2010)	10. David McClelland (2001)	11. Yulk (1998)	12. Kotter (1999)	13. Bass & Avolio (1994)	จำนวน	เฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่	ใช้ได้
1. ต้องการประสบความสำเร็จ	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	61.53	1	✓
2. ความอดทน ความมุ่งมั่น พยายาม		✓		✓	✓									3	23.07		
3. ความต้องการอำนาจสั่งการ		✓						✓	✓	✓	✓	✓		6	46.15	2	✓
4. มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นใน การทำงาน	✓			✓	✓			✓	✓					6	46.15	3	✓
5. สิ่งล่อใจ ให้รางวัล				✓			✓							2	15.38		
6. มีความทะเยอทะยานส่วนตัว			✓	✓								✓		2	15.38		
7. มีความคาดหวังความสำเร็จสูง			✓	✓							✓		✓	4	30.76	4	✓
8. การตั้งเป้าหมาย				✓										2	15.38		

จากตารางที่ 2.6 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการสร้างแรงจูงใจครู ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีหลายองค์ประกอบย่อย โดยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปได้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ 3) มีพลังแรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง



แผนภูมิภาพที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู

จากภาพที่ 2.3 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ ความสำคัญในบทบาทการงานของครูผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ 3) มีพลังแรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อ

ขับเคลื่อนในการทำงานให้องค์กร สร้างพลังบวกเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความคาดหวัง มุ่งหวังความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดของ

Yulk (1998, p. 133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) ว่าเป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จเป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ และมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่

David I. McClelland (1940 อ้างถึงใน พงศ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 139 - 140) ได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2554, หน้า 133 - 136) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการต้องการความสำเร็จ (Need) เป็นความต้องการที่คนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

กล่าวโดยสรุป ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความเป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่ มีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

กล่าวโดยสรุป ความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ มีพลังมุ่งมั่นในการทำงาน (Energy) ตามแนวคิดของ

สุรินทร์ นานาผล (2554, หน้า 36 - 37) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับมีพลังมุ่งมั่นในการทำงาน (Energy) ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมขยันขันแข็งและกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ทำให้บุคคลมีความมานะอดทนบากบั่น คิดหาวิธี นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้

เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

กล่าวโดยสรุป มีพลังมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นกระทำสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความมานะอดทนบากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ มีความคาดหวังไว้อย่างสูงตามแนวคิดของ

Yulk (1998, p. 133) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงจูงใจของผู้นำ (Motivational Traits) ว่าเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายใน และที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และระยะเวลา โดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิธี ปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่า บุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับ ผู้นำ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs) สองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของความพร้อมที่กระตุ้นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีประสิทธิผลมี บุคลิกลักษณะเป็นไปตามแรงขับเพื่องานในหน้าที่และความห่วงใยต่อผู้คน 2) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น 3) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผล ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จเป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความ เป็นห่วงจุดประสงค์ของภาระหน้าที่ 4) ความคาดหวังที่สูง (High Expectations) เพื่อความสำเร็จ ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่เชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานและจะ ได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

Bass & Avolio (1994, pp. 21 - 27) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

ฤทัย นิธิธนวิจิต (2553, หน้า 38) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นความคิด ความเชื่อ ความ ต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์ จึง เป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นตามที่ตนคิดไว้

กล่าวโดยสรุปความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความมุ่งหวัง ต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้จากการคาดการณ์ตามการรับรู้ของบุคคล

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการสร้าง
แรงจูงใจครู

องค์ประกอบ ย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ย่อย
ต้องการประสบ ความสำเร็จ	การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการบริหาร จัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะ ให้เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะ รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริม ให้เกิดการแข่งขันและต้องการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มี ความชำนาญในการวางแผน มีความ รับผิดชอบสูงในการส่งเสริมให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	1) ผู้บริหารส่งเสริม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย 2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและ เน้นย้ำให้ครูรับผิดชอบภาระงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารมีการวางแผนงานใน การสนับสนุนให้ครูดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด 4) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และมีความชำนาญเป็นผู้นำใน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิง รุก
ความต้องการ อำนาจสั่งการ	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ ความสำคัญ ในบทบาทการงานของครูผู้บริหาร ยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้การ ดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ ประสบความสำเร็จ	1) ผู้บริหารเป็นแรงขับและ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จ 2) ผู้บริหารให้การยอมรับ ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาใน การนำเสนอผลและปัญหาการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี ประสิทธิภาพ

มีพลังแรง ขับเคลื่อน มุ่งมั่น ในการทำงาน	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อขับเคลื่อนใน การทำงานให้องค์กร สร้างพลังบวกเป็น แรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	1) ผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อน และแรงจูงใจในการดำเนินการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีนำ ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์มาใช้เพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิง รุก 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการมี ทัศนคติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก
มีความคาดหวัง ไว้สูง	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความคาดหวัง มุ่งหวังผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิง รุก	1) ผู้บริหารสร้างพลังบวกเพื่อ สนับสนุนโน้มน้าวให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู 3) ผู้บริหารมีความมุ่งหวัง ต้องการผลสำเร็จ ในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู

2.4.4 องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถ

สรุปความหมายของทักษะความสามารถ ความรู้ความสามารถจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีองค์กรประกอบสำคัญ 5 อย่างด้วยกัน ย่อเป็น TASKS T – Talents หมายถึง พรสวรรค์ หรือความเก่ง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ

A – Attitudes หมายถึง ทัศนคติ วิธีคิด และวิธีมองโลก

S – Skills หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติ หรือทำให้เกิดขึ้นได้

K – Knowledge หมายถึง ความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เป็นเชิงวิชาการ

S – Style หมายถึง บุคลิก คุณลักษณะ หรือความชอบ

ดังนั้น คนที่มีความรู้ความสามารถ คือคนที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 5 ด้าน คือ มีความรู้ มีทักษะ มีความชำนาญ มีบุคลิกที่เหมาะสม และมีทัศนคติ

การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ด้านทักษะความสามารถผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศตลอดจนหน่วยงานสถาบันต่างๆ ได้กล่าวถึงทักษะ ผู้วิจัยจึงขอเสนอองค์ประกอบย่อยด้านทักษะและความสามารถ โดยสรุปองค์ประกอบจากมุมมองของนักวิชาการในมิติที่หลากหลายดังนี้

1. Yukl (1998, p. 244 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า121) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านโน้มน้าว มีทักษะด้านเทคนิค มีทักษะด้านเกลี้ยกล่อมชักชวน

2. Schmidt & Hunter (1992, p. 61) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะว่าทักษะที่เกี่ยวข้องกับควมมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มี 4 ประเภท ดังนี้ 1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้เฉพาะขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา โดยใช้แนวความคิดและความคิดรวบยอดในการวางแผนในการจัดการและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 4) ทักษะการบริหาร (Administrative skills) เป็นความสามารถในการวางแผน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบงาน การให้คำปรึกษาและการดำเนินการประชุมทักษะการบริหารจะรวมเอาทักษะวิธีการ ทักษะมนุษยและทักษะความคิดรวบยอดเข้าด้วยกันเพื่อช่วยให้การจัดการมีผลทางปฏิบัติ

3. Stogdill (1974, หน้า 72 - 91 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ชัง, 2554, หน้า15 - 16) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะและความสามารถของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) มีทักษะด้านโน้มน้าว 2) มีความสามารถจัดการหรือความสามารถด้านการบริหาร 3) มีความสามารถด้านการชักชวน และ 4) มีทักษะทางสังคม

4. Reeves, Moss, & Forrest (1998, pp. 33 - 34) ศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความคาดหวังที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเรียงลำดับพฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีอะไรบ้าง ผลการวิจัยพบความคาดหวังเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความสามารถสร้างแรงจูงใจ การมีมาตรฐานการทำงาน มีการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน มีวิสัยทัศน์ กล้าหาญและสามารถต่อสู้กับอุปสรรค ช่วยแนะนำให้ผู้ร่วมงานรู้จักการพัฒนา มีการประเมินการทำงานด้วยความยุติธรรมโน้มน้าวใจคนได้มีความรอบรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. Johnes-Gibson (2000, pp. 35 - 43) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของ Floretta Dukes-McKenzie ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน District of Columbia

Public Schools ระหว่าง ค.ศ. 1981 - 1988 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกการอภิปรายกลุ่มจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 33 คน ข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม คัดแยกและจัดประเภทผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถในการบังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ การจัดบรรยากาศโรงเรียน ทักษะทางเทคนิควิธีและความเป็นตัวของตัวเอง

6. Warren .Borwn & Dennis J.Moberg (1980, p.476) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะร่วมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจากบุคคลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้นำในยุคต่างๆสรุปได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 1) มีทักษะทางสังคมความสามารถในการเข้าสังคมการเป็นที่ยอมรับ

7. Kotter (Kotter,1999อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 35) คอตเตอร์ ได้ทำการศึกษาวิจัยทางลึก ด้านคุณลักษณะเด่นของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงสามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรประเภทเดียวกัน

8. Kuptanond (2000, หน้า 40 - 45) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้นำสำคัญต่างๆ ทั้ง Locke และ Drucker แล้วมาสรุปเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ทักษะการกล้าคิด กล้าตัดสินใจมีกลวิธีในการบริหารงาน ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น มีความสามารถด้านเทคนิคการสอนงาน

9. Reeves, Moss, & Forrest (1998, pp. 33 - 34) ศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความคาดหวังที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยให้กลุ่มตัวอย่างเรียงลำดับพฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิผลควรจะมีอะไรบ้าง ผลการวิจัยพบความคาดหวังเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความสามารถสร้างแรงจูงใจ การมีมาตรฐานการทำงาน มีการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน มีวิสัยทัศน์ กล้าหาญและสามารถต่อสู้กับอุปสรรค ช่วยแนะนำให้ผู้ร่วมงานรู้จักการพัฒนา มีการประเมินการทำงานด้วยความยุติธรรม โน้มน้าวใจคนได้ดีมีความรอบรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10. Johnes-Gibso (Johnes-Gibson 2000) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง ภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Floretta Dukes-McKenzie ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนDistrict of Columbia Public Schools ระหว่าง ค.ศ. 1981 - 1988 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกการอภิปรายกลุ่มจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 33 คน ข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม คัดแยกและจัดประเภท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถในการบังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ การจัดบรรยากาศโรงเรียน ทักษะทางเทคนิควิธีและความเป็นตัวของตัวเอง

11. Davis (Davis 1992, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2548) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ความเฉลียวฉลาด 2) มีความสามารถด้านสังคม 3) มีทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

12. Stephan, Lina, Michelle, and Debra (2005, p. 67 - 71) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) ความสามารถในการส่งเสริมพัฒนาการ 2) สามารถใช้กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิผล 3) สามารถปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) มีความรอบรู้ 5) มีทักษะและ 6) มีบุคลิกภาพที่ดี

13. Wong & Nicotera (2007, p. 47 - 49) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ทักษะทางความคิด

14. Guthrie & Schuermann (2010, p. 65 - 68) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบไปด้วย 1) ทักษะความสามารถในการบริหารงาน 2) ทักษะความสามารถในการประสานเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

15. Bass & Avolio (1994, pp. 21 - 27) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความสามารถประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

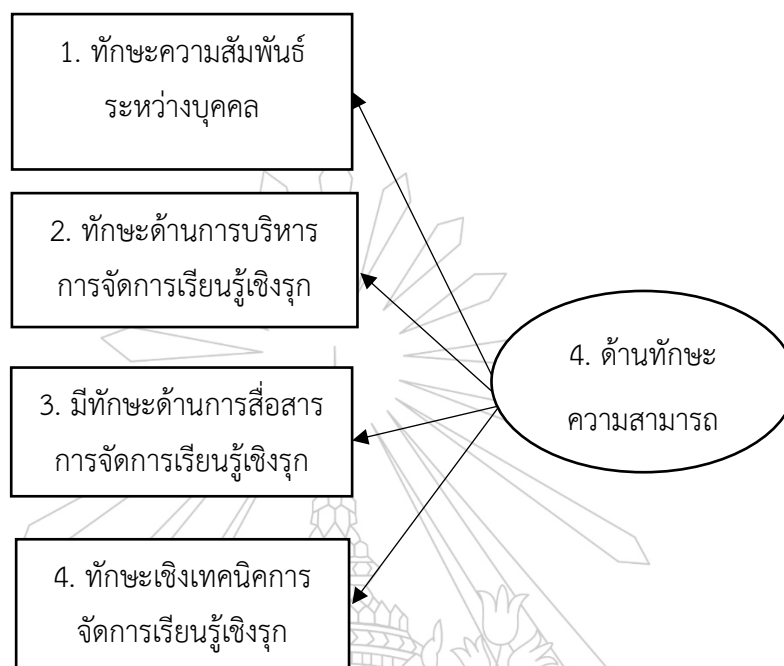
จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านทักษะความสามารถ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ดังแสดงในตารางสังเคราะห์



ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อย ด้านทักษะความสามารถ

องค์ประกอบย่อยด้านทักษะ ความสามารถ		1. Yukl (1998)	2. Schmidt & Hunter (1992)	3. Stodill (1974)	4. Reeves, Moss, & Forrest (1998,)	5. Johns-Gibson (2000)	6. Warren B.Borwn & Dennis J.Moberg,	7. Kotter (1999)	8. Kuptanond (2000)	9. Reeves, Moss, & Forrest (1998)	10. Johns-Gibson (2000)	11. Davis (1992)	12. Stephan, Lina, Michelle, and Debra	13. Wong & Nicotera (2007)	14. Guthrie & Schuermann (2010)	15. Bass & Avolio (1994)	จำนวน	เฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่	ใช้ได้
เชิงรุก	1. ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้	✓	✓			✓			✓		✓						5	33.33	4	✓
	2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓			10	66.67	1	✓
	3. ทักษะความคิดรวบยอด		✓				✓							✓			3	20.00		
	4. ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓	✓		✓			✓				✓		✓		6	40.00	2	✓
	5. มีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓		✓	✓	✓				✓						✓	6	40.00	3	✓
	6. มีทักษะทางสังคม			✓				✓				✓					4	26.66		

จากตารางที่ 2.8 กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านทักษะความสามารถ มีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ทักษะด้านการบริหาร 3) มีทักษะด้านการสื่อสาร 4) ทักษะเชิงเทคนิค



แผนภูมิภาพที่ 2.4 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ด้านทักษะความสามารถ

จากภาพที่ 2.4 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้ ด้านความสามารถ มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นเรียนรู้จากประสบการณ์และการตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่นยอมช่วยให้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึงผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนดำเนินการและควบคุมเพื่อให้สามารถบริหารงานในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ 3) มีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึงทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการพูดสื่อสาร ในการทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสมการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจนจะทำให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในทิศทางเดียวกัน 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการ

ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นทักษะความสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การรับรู้ทางสังคม การแสดงออกถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์และการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเทคนิคและด้านความสามารถ ตามแนวคิดของ Yukl (1998, p.244 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 121) ได้ศึกษาวิวัฒนาการและคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารในหน่วยงาน ระดับต่างๆ ที่เชื่อว่าจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยจำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีพลังสูง ความทนทานต่อความเครียด ความมั่นใจในตนเอง เชื่ออำนาจภายในตน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมยึดมั่นหลักการ 2) ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย มีแรงจูงใจด้านอำนาจ ทางสังคม มีความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ 3) ด้านความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านเทคนิค มีทักษะด้านเกลี้ยกล่อมชักชวน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ด้านการบริหาร ตามแนวคิดของ Campbel & Samiec Campbel & Samiec (2005, pp. 25 - 26) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่แท้จริงจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม การทำให้ทีมงานหรือสมาชิกมีความผูกพันในงาน ต้องใช้แนวทางที่หลากหลายและได้มองภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ การสั่งการ (Commanding) การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) การสร้างการมีส่วนร่วม (Enrolling) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relating) และการสอนงาน (Coaching) ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเทคนิคและด้านความสามารถ ตามนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ด้านการบริหาร ตามแนวคิดของ คำพร กองเตย (2560, หน้า 24) จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคลิกภาพ ความสามารถของผู้บริหารที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองงาน

ในมุมมองใหม่ ๆ มองเห็นทิศทางและภาวะการณ์ในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกับผู้นำด้วยความเต็มใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ด้านทักษะความสามารถ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ย่อย
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดและพัฒนาขึ้น เรียนรู้จากประสบการณ์และการตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่นยอมช่วยให้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	มีทักษะในการวางแผนดำเนินการ และควบคุมเพื่อให้สามารถบริหารงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพและส่งผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กรในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนจัดการองค์กร การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

		5. ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
ทักษะด้านการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยในการพูดสื่อสารในการทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสมการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจน จะทำให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในทิศทางเดียวกัน	1. ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสั่งการให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด สื่อสารให้บุคคลร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. ผู้บริหารมีความสามารถใช้ช่องทางสื่อสารกับบุคคลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย
ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการ และสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารมีความสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการเสริมแรงเพื่อให้ได้รับการยอมรับในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3. ผู้บริหารการมีรูปแบบในการทำงาน ให้บุคลากรเต็มใจและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น

2.5 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยรวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจครู 4) ด้านทักษะความสามารถ โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด 4 โมเดล ดังนี้

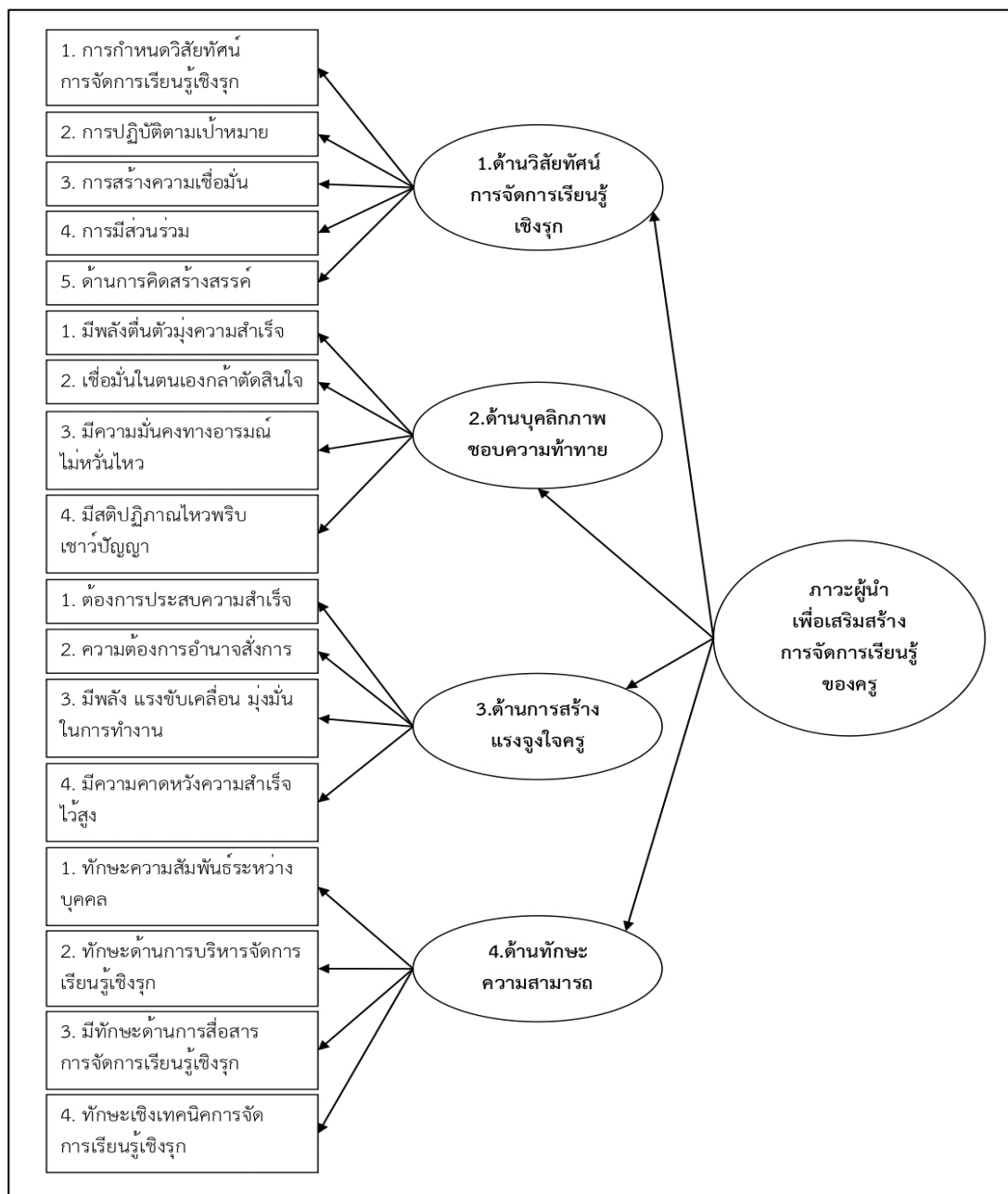
1. ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย 3) การสร้างความเชื่อมั่น 4) การมีส่วนร่วม 5) ด้านการคิดสร้างสรรค์

2.ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย ประกอบด้วย 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) มีสติปฏิภาณไหวพริบ เซาว์ปัญญา

3.ด้านการสร้างแรงจูงใจครู ประกอบด้วย 1) ต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ 3) มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง

4.ด้านทักษะความสามารถ ประกอบด้วย 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) มีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะใช้เป็นโมเดลสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้



แผนภูมิภาพที่ 2.5 โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 64 ตัวบ่งชี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



แผนภูมิภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยในขั้นนี้มีรายละเอียดการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อสังเคราะห์มาสร้างกรอบแนวคิดและจัดทำเป็นร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1. ประเมินองค์ประกอบ นำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัยและองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารหลักฐานตำราและงานวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้ศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน กำหนดเป็นร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิด และนำร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารเชิงทฤษฎีเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในการวิจัยเป็นอย่างดีเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของกรอบแนวคิดกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความเหมาะสม ความถูกต้องและความครอบคลุม ของกรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้แนบกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วประเมินตามความคิดในแบบประเมินกรอบแนวคิด จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์และจัดทำร่างตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นงานวิจัยต่อไป

สรุปผลจากการดำเนินการกำหนดองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ได้กรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย การประมวลหลักการบริหาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ กำหนด

เป็น 4 องค์ประกอบหลัก ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย มี 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู มี 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่
 - 1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามเป้าหมาย
 - 1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความเชื่อมั่น
 - 1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม
 - 1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดสร้างสรรค์
2. องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย
 - 2.1 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ
 - 2.2 องค์ประกอบย่อยด้านเชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ
 - 2.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว
 - 2.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีสติปัญญาไหวพริบ เข้าวินิจฉัย
3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู
 - 3.1 องค์ประกอบย่อยด้านต้องการประสบความสำเร็จ
 - 3.2 องค์ประกอบย่อยด้านความต้องการอำนาจสั่งการ
 - 3.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีความคาดหวังไวสูง
4. องค์ประกอบหลักด้านทักษะและความสามารถ
 - 4.1 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.2 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.4 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เมื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ ไปจัดทำร่างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบประเมินกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ประกอบด้วยรายการในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่หนึ่งกรอบแนวคิดเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับงานวิจัยหรือไม่ ประเด็นที่สอง กรอบแนวคิดระบุประเด็นวิจัยหรือตัวแปรได้ครบหรือไม่ ประเด็นที่สามกรอบ

แนวคิดประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหมาะสมหรือไม่กับเรื่องที่จะวิจัย เนื้อหาถูกต้อง ครบถ้วนประเด็นสำคัญ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นจัดทำข้อคำถามที่จะใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัยที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

ดำเนินการนำข้อคำถามงานวิจัยที่ปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญไป try Out ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยทั้งประเภทครูและประเภทผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่า try Out เท่ากับ 0.84 จึงถือว่าใช้ได้

ดำเนินการนำข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัย ไปเก็บข้อมูลตามประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารจำนวน 380 คน และครู จำนวน 380 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตอบแบบสอบถามจะทำให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เมื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 17 ตัวบ่งชี้ย่อย ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดและการดำเนินงานดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สอบถามความคิดเห็นเพื่อเป็นการยืนยันของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สอบถามความคิดเห็นเพื่อเป็นการยืนยันจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผลต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรหรือกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 24,010 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 12,005 คน ครู 12,005 คน (ตารางข้อมูลพื้นฐานจาก สพฐ. 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของเครซีมอแกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 760 คน โดยกำหนดประชากรเป็น 1:10

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวบ่งชี้ ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมิณรวมค่า (summated rating scale) ซึ่งแต่ละข้อประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนประเมิณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว แบบสอบถามชุดนี้ครอบคลุมภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมิณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด โดยมีข้อความถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำนวน 4 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ย่อยรวมทั้งหมดจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ด้านที่ 1 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ข้อ

1.1 องค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ข้อ

- 1) ผู้บริหารจงใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก

4) ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละเป้าหมายสู่
การปฏิบัติในแผนงาน

1.2 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามเป้าหมาย มี 4 ข้อ

1) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก

3) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่ครูใน
โรงเรียน

4) ผู้บริหาร กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้
ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 องค์ประกอบย่อยการสร้างเชื่อมั่น มี 4 ข้อ

1) ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการของ
โรงเรียน

2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4) ผู้บริหารส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.4 องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม มี 4 ข้อ

1) ผู้บริหารได้ค้นหาศักยภาพและจุดเด่นของผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก

3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก

4) ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดสร้างสรรค์ มี 3 ข้อ

1) ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน
รูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

2) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบ
ความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร

3) ผู้บริหารได้ประเมินและเลือกความคิดสร้างสรรค์ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร

ด้านที่ 2 องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย มี 4 ข้อ

2.1 องค์ประกอบย่อยความมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ มี 3 ข้อ

- 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นมีความคิดสร้างสรรค์ ชี้แนะแนวทางและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3) ผู้บริหารมีความพิศชอบตั้งใจในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจ มี 3 ข้อ

- 1) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารสามารถปรับตัว ในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 3) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 องค์ประกอบย่อยความมั่นคงทางอารมณ์ มี 3 ข้อ

- 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจิตใจมั่นคงในเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับ
- 3) ผู้บริหารยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ

2.4 องค์ประกอบย่อยมีสติปัญญาไหวพริบเชาว์ปัญญา มี 3 ข้อ

- 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้และให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ
- 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ
- 3) ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ด้านที่ 3 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู มี 4 ข้อ

3.1 องค์ประกอบย่อยด้านความต้องการความสำเร็จ มี 4 ข้อ

- จุดมุ่งหมาย
- 1) ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้สำเร็จตาม
 - 2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครูรับผิดชอบภาระงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3) ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด
 - 4) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านความต้องการอำนาจสั่งการ มี 4 ข้อ

- ความสำเร็จ
- 1) ผู้บริหารเป็นแรงขับและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ
 - 2) ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำเสนอผลงาน และแก้ปัญหการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 3) ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำที่โดดเด่นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4) ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านมีพลัง แรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน มี 3 ข้อ

- เรียนรู้เชิงรุก
- 1) ผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2) ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้เพื่อให้
 - 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการมีทัศนคติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.4 องค์ประกอบย่อยทักษะด้านมีความคาดหวังสูง มี 3 ข้อ

- 1) ผู้บริหารสร้างพลังบวกเพื่อสนับสนุนโน้มน้าวให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
- 3) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต้องการผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามการรับรู้ของบุคคล

ด้านที่ 4 องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ มี 4 ข้อ

4.1 องค์ประกอบย่อยการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี 5 ข้อ

1) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม

3) ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการบริหารความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5) ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.2 องค์ประกอบย่อยการมีทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 ข้อ

1) ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน จัดการองค์การการมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม

4) ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5) ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.3 องค์ประกอบย่อยการมีทักษะด้านการสื่อสาร มี 5 ข้อ

1) ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการสั่งการให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย

4) ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด สื่อสารให้ครูร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5) ผู้บริหารมีความสามารถใช้ช่องทางสื่อสารกับบุคคลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย

4.4 องค์ประกอบย่อยการมีทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ข้อ

- 1) ผู้บริหารมีทักษะความสามารถทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการเสริมแรงให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3) ผู้บริหารมีรูปแบบหรือเทคนิคในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำให้ครูเต็มใจและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4) ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น

2. การหาคุณภาพเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเที่ยง (reliability) ดังนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยการหาดัชนีความสอดคล้องของนิยาม (Index of Consistency : IOC) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยไปด้วย จากนั้นประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับจะกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา โดยให้เลือก 3 ประเด็น คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ในแต่ละข้อยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ไม่เห็นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 72)

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

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC=0.50 ขึ้นไป ผลการดำเนินการในการหาค่า

ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence :IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัว ปรากฏว่าทุกตัวมีค่ามากกว่า.50 จึง ถือว่า ใช้ได้ทุกตัวบ่งชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3. นำเครื่องมือที่ได้จากการปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญไป Try Out กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน ได้ค่า 0.84 จึงถือว่าเครื่องมือใช้ได้

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย(mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation co-efficiency) ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) ค่าสถิติไค-สแควร์(Chi-Square : χ^2) ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom : df) ค่า Factor loadingค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (root mean square error of approximation :RMSE)

2. การพิจารณาคุณภาพของตัวบ่งชี้แต่ละตัวและการพิจารณาความสอดคล้อง ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามหลักเกณฑ์ที่นิยมโดยทั่วไปไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2.1 ค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ	แปลผล
ค่าเฉลี่ย 4.51 ขึ้น ไป	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.50 ลงมา	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	น้อยที่สุด

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation co-efficiency) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 จึงจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

2.3 ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ใช้วิเคราะห์ว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่โดยดัชนี KMO จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนาย ได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนส่วนค่าในช่วงอื่นๆ แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ	แปลผล
80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก	ดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี	ดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง	ปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย	น้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ	ไม่เหมาะสม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตามที่นิยมคือ ข้อมูลต้องมีค่าดัชนี KMO มากกว่า .50 จึงจะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4 ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่าสถิติของ Bartlett มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.5 ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรมีนัยสำคัญ

2.6 อัตราส่วน ไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2)/df ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

2.7 ค่า Factor loading ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.30

2.8 ค่า RMSE ใช้ประเมินความสอดคล้องของโมเดล

ถ้ามีค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 แสดงว่าโมเดลค่อนข้างสอดคล้อง

ถ้ามีค่าระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องเล็กน้อย

ถ้ามีค่าระหว่าง 0.10 แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ จึงพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลคือต้องมีค่า RMSE ต่ำกว่า .05

2.9 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ซึ่งแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างตัวบ่งชี้ 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และระยะที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 ขั้นตอนการวิจัย
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.3 ผลการวิจัย

4.1 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากตำราเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ประเมินองค์ประกอบ นำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัยและองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารหลักฐานตำราและงานวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำ

เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้ศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน กำหนดเป็นร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

- 1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร
- 2.วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง
- 3.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ตัวแปรแฝง ได้แก่

- | | |
|---------|--|
| VIS แทน | ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) |
| PSN แทน | ด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย (Personality) |
| PSS แทน | ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) |
| MNSแทน | ด้านทักษะความสามารถ (Management skills) |

4.2.2 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่

- | | |
|---------|--|
| VI1 แทน | การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก |
| VI2 แทน | การปฏิบัติตามเป้าหมาย |
| VI3 แทน | การสร้างเชื่อมั่น |
| VI4 แทน | การมีส่วนร่วม |
| VI5 แทน | การคิดสร้างสรรค์ |
| PN1 แทน | มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ |
| PN2 แทน | เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ |
| PN3 แทน | มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว |

PN4 แทน	มีสติปัญญาไหวพริบ เซอร์ปัญญา
PS1 แทน	ต้องการประสบความสำเร็จ
PS2 แทน	ความต้องการอำนาจสั่งการ
PS3 แทน	มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน
PS4 แทน	มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง
MS1	แทน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
MS2 แทน	ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
MS3 แทน	ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
MS4 แทน	ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D. แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SK	แทน ความเบ้ (skewness)
KU แทน	ความโด่ง (kurtosis)
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's alpha)
x^2 แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
GFI แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust goodness of fit index)
CFI แทน	ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
NFI แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Normed fit index)
NNFI แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (Non-normed fit index)
SRMR แทน	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual)
RMSEA แทน	ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
p_c แทน	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
p_v แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance)

extracted)

λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง (Lambda)
θ	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
δ	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient determination)
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ/เส้นทางในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

IOC = ΣRN IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ผลการดำเนินการในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัว ปรากฏว่าทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 จึง ถือว่า ใช้ได้ทุกตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

e	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้
	หมายถึง ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	หมายถึง องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	หมายถึง องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรที่ศึกษา)
	หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามหัวลูกศร

แสดงทิศทางของอิทธิพล

4.3 ผลการวิจัย

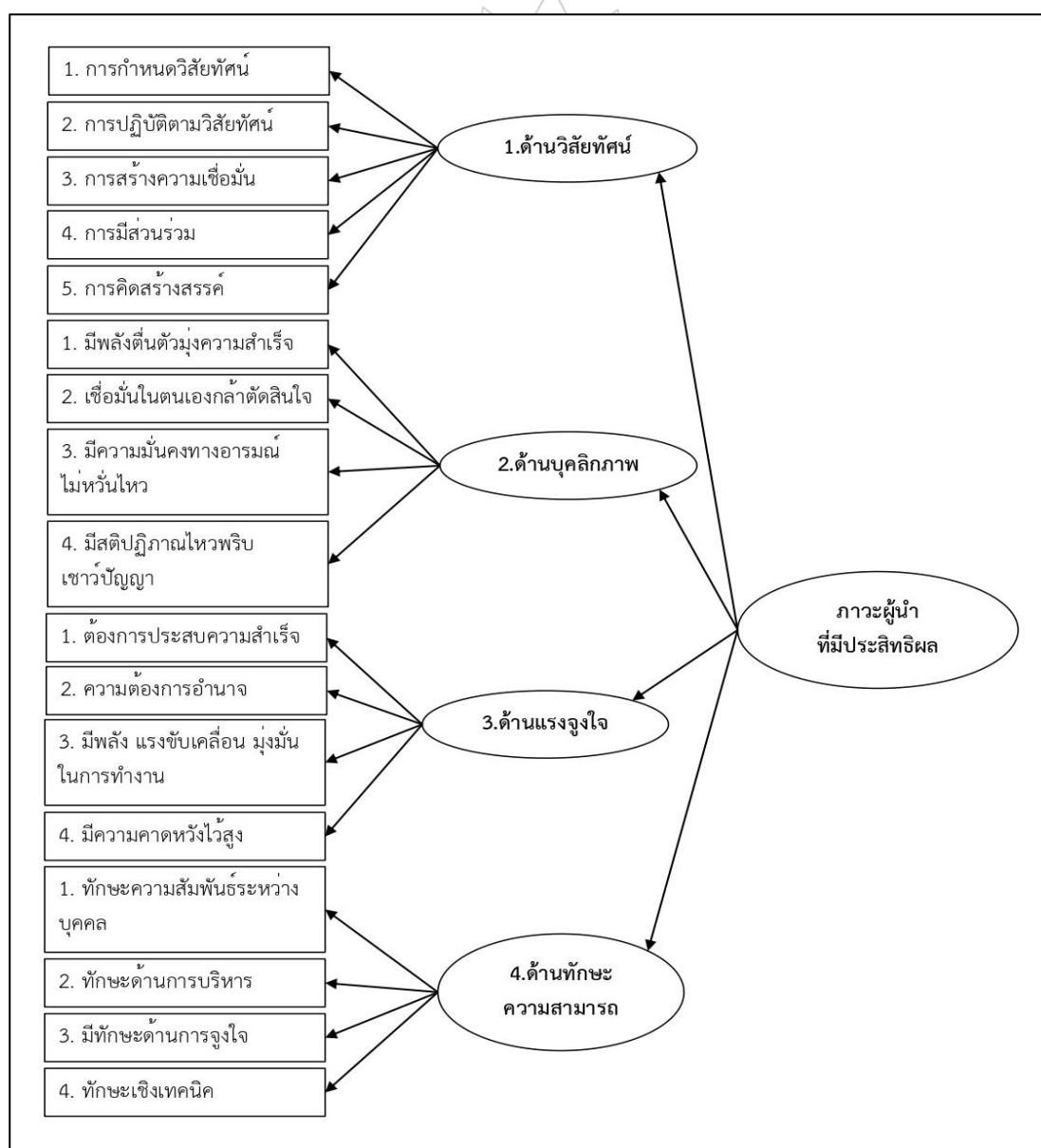
4.3.1 สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการสร้างโมเดลประกอบด้วย 1. ด้านวิสัยทัศน์ มุ่งองค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการ

ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างเชื่อมั่น 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการคิดสร้างสรรค์

2. ด้านบุคลิกภาพ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) ด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านเชื่อมั่นในตัวเองการกล้าตัดสินใจ 3) ด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) ด้านมีสติปัญญาไหวพริบเชาว์ปัญญา 3. ด้านแรงจูงใจ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ด้านความต้องการอำนาจ 3) ด้านมีพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน 4) ด้านมีความคาดหวังไว้อย่างสูง 4. ด้านทักษะความสามารถ มีองค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านทักษะด้านการบริหาร 3) ด้านทักษะด้านการสื่อสาร 4) ด้านทักษะเชิงเทคนิค จึงได้โมเดลสมมุติฐาน



แผนภูมิภาพที่ 4.1 โมเดลสมมุติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

2. ประเมินองค์ประกอบ

นำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัยและองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารหลักฐานตำราและงานวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตารางที่ 4.1 การประเมินความเหมาะสมความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน (N=9)

ด้าน	ความเหมาะสม				ความถูกต้อง				ความครอบคลุม			
	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล
ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู												
ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก												
1. การกำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้เชิงรุก	42	4.67	0.71	ใช้ได้	40	4.44	0.88	ใช้ได้	42	4.67	0.71	ใช้ได้
2. การปฏิบัติตามเป้าหมาย	42	4.67	0.71	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
3. การสร้างความเชื่อมั่น	40	4.44	1.01	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วม	40	4.44	1.13	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
5. ด้านการคิดสร้างสรรค์	41	4.56	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
รวม	40	4.44	1.13	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
	203	4.51	0.97	ใช้ได้	203	4.51	0.97	ใช้ได้	205	4.56	0.97	ใช้ได้

ด้าน ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความเหมาะสม			ความถูกต้อง				ความครอบคลุม				
	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล
ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย	42	4.67	0.71	ใช้ได้	41	4.56	0.73	ใช้ได้	42	4.67	0.71	ใช้ได้
1. มีพลังตื่นตัวมุ่งมั่นสำเร็จ	41	4.56	1.01	ใช้ได้	39	4.33	1.00	ใช้ได้	41	4.56	1.01	ใช้ได้
2. เชื่อมมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจ	41	4.56	1.01	ใช้ได้	38	4.22	1.00	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้
3. มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว	38	4.22	1.09	ใช้ได้	39	4.33	1.00	ใช้ได้	39	4.33	1.12	ใช้ได้
4. มีสติปัญญาไหวพริบ เขว้าปัญญา	41	4.56	1.01	ใช้ได้	39	4.33	1.00	ใช้ได้	40	4.44	1.13	ใช้ได้
รวม	162	4.47	1.00	ใช้ได้	155	4.31	0.98	ใช้ได้	160	4.44	1.03	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจครู	41	4.56	0.86	ใช้ได้	39	4.33	1.00	ใช้ได้	42	4.67	0.71	ใช้ได้
1. ต้องการประสบผลสำเร็จ	39	4.33	1.12	ใช้ได้	37	4.11	1.05	ใช้ได้	39	4.33	1.12	ใช้ได้
2. ความต้องการอำนาจสั่งการ	35	3.89	0.93	ใช้ได้	33	3.67	0.87	ใช้ได้	36	4.00	1.00	ใช้ได้
3. มีพลังแรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน	37	4.11	0.93	ใช้ได้	36	4.00	0.87	ใช้ได้	39	4.33	1.00	ใช้ได้
4. มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง	37	4.11	1.05	ใช้ได้	34	3.78	0.97	ใช้ได้	37	4.11	1.05	ใช้ได้
รวม	149	4.11	0.98	ใช้ได้	140	3.92	0.94	ใช้ได้	153	4.22	1.02	ใช้ได้
ด้านทักษะความสามารถ	42	4.67	0.71	ใช้ได้	40	4.44	0.88	ใช้ได้	42	4.67	0.71	ใช้ได้
1. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	41	4.56	1.01	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้
2. ทักษะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก	40	4.44	1.13	ใช้ได้	39	4.33	1.12	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้
3. ทักษะด้านการสื่อสารจัดการเรียนรู้เชิงรุก	41	4.56	1.01	ใช้ได้	39	4.33	1.12	ใช้ได้	40	4.44	1.01	ใช้ได้

ด้าน ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้าง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความเหมาะสม				ความถูกต้อง				ความครอบคลุม			
	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล	รวม	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
4. ทักษะเชิงเทคนิคจัดการเรียนรู้เชิงรุก	35	3.89	0.93	ใช้ได้	36	4.00	1.00	ใช้ได้	37	4.11	0.93	ใช้ได้
รวม	158	4.39	0.99	ใช้ได้	154	4.28	1.03	ใช้ได้	157	4.33	0.96	ใช้ได้



จากตารางที่ 4.1 ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความเหมาะสม มี $\bar{X}$ 4.51 S.D. 0.97 ด้านความถูกต้อง มี $\bar{X}$ 4.51 S.D. 0.97 ด้านความครอบคลุม มี $\bar{X}$ 4.56 S.D. 0.97 ด้านบุคลิกภาพ ชอบความท้าทาย ด้านความเหมาะสม มี $\bar{X}$ 4.47 S.D. 1.00 ด้านความถูกต้อง มี $\bar{X}$ 4.31 S.D. 0.94 ด้านความครอบคลุม มี $\bar{X}$ 4.44 S.D. 1.03 ด้านการสร้างแรงจูงใจครู ด้านความเหมาะสม มี $\bar{X}$ 4.11 S.D. 0.98 ด้านความถูกต้อง มี $\bar{X}$ 3.92 S.D. 0.98 ด้านความครอบคลุม มี $\bar{X}$ 4.22 S.D. 1.02 ด้านทักษะความสามารถ ด้านความเหมาะสม มี $\bar{X}$ 4.39 S.D. 0.99 ด้านความถูกต้อง มี $\bar{X}$ 4.28 S.D. 1.03 แพลด้านความครอบคลุม มี $\bar{X}$ 4.33 S.D. 0.96

จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม จากผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 สรุปข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อเสนอแนะ	ประเด็นการเสนอแนะ	ปรับตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
1. ข้อเสนอแนะ องค์ประกอบหลัก	ควรสืบค้น สังเคราะห์ องค์ประกอบให้ทันสมัย เดิม 1.ด้านวิสัยทัศน์ 2.ด้านบุคลิกภาพ 3.ด้านแรงจูงใจ 4.ด้านทักษะความสามารถ	ได้สืบค้นองค์ประกอบหลักเพิ่มเติมตาม ข้อเสนอแนะ ดังนี้ <u>ปรับใหม่</u> 1.ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.ด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย 3.ด้านการสร้างแรงจูงใจครู 4.ด้านทักษะความสามารถ
2. ข้อเสนอแนะ องค์ประกอบย่อย	การกำหนดองค์ประกอบย่อย ต้องให้ตรงประเด็นและ เชื่อมโยงกับองค์ประกอบหลัก เพื่อการสร้างข้อความถามในการ วิจัย ส่งผลต่อการวิเคราะห์ ข้อมูล เดิม 1.ด้านวิสัยทัศน์ 1.1การกำหนดวิสัยทัศน์ 1.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เดิม 3.ด้านแรงจูงใจ 3.2 ความต้องการอำนาจ	ได้สืบค้นองค์ประกอบย่อยเพิ่มเติมตาม ข้อเสนอแนะและได้ปรับแก้ ดังนี้ <u>ปรับใหม่</u> 1.ด้านวิสัยทัศน์ 1.1การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.2 การปฏิบัติตามเป้าหมาย <u>ปรับใหม่</u> 3.ด้านการสร้างแรงจูงใจครู 3.2 ความต้องการอำนาจสั่งการ <u>ปรับใหม่</u> 4.ด้านทักษะความสามารถ 4.2 ทักษะการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	เดิม 4.ด้านทักษะความสามารถ 4.2 ทักษะการบริหาร 4.3 ทักษะด้านการสื่อสาร 4.4 ทักษะเชิงเทคนิค -ควรนิยามศัพท์ให้ตรงกับ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	4.3 ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 4.4 ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิง รุก 5.ได้ปรับแก้โมเดลองค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อยตามข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ -ได้เพิ่มเติมนิยามศัพท์ตัวบ่งชี้เชิงรุกทั้ง งานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ
----------------------------------	--	--

จากตารางที่ 4.2 สรุปข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ข้อความความถูกต้องในองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

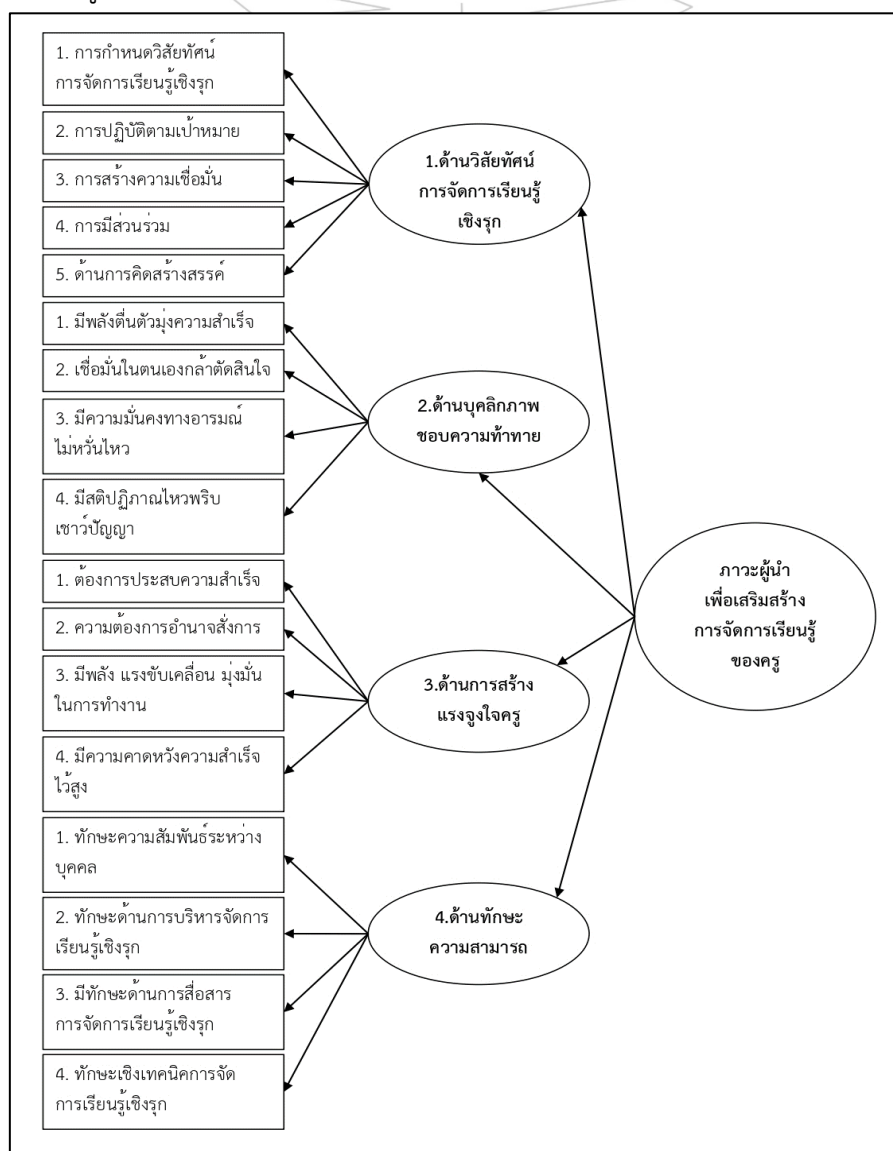
1. ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย 3) การสร้างความเชื่อมั่น 4) การมีส่วนร่วม 5) ด้านการคิดสร้างสรรค์

2. ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างพลังให้กับครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) เชื้อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ 3) มีความมั่นคงในอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย 1) ต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ 3) มีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มีความคาดหวังไว้อย่างสูง

4. ด้านทักษะความสามารถ (Management skills) หมายถึง *ทักษะของผู้นำ* เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ การเป็นผู้นำที่ดีย่อมส่งต่อการสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ข้อความความถูกต้องในองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สมบูรณ์ ดังแผนภูมิภาพ



4.3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง มีรายละเอียดปรากฏดังปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ		
ชาย	390	51.30
หญิง	370	48.70
รวม	760	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	1.10
25 – 35 ปี	34	4.50
36 – 45 ปี	227	29.90
46 – 55 ปี	373	49.10
สูงกว่า 55 ปี	118	15.50
รวม	760	100
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	339	44.60
ปริญญาโท	402	52.90
ปริญญาเอก	19	2.50
รวม	760	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	8.30
5 – 10 ปี	159	20.90
10 ปีขึ้นไป	538	70.80
รวม	760	100
5. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	376	49.50
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	0.50
ข้าราชการครู	380	50.00
รวม	760	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 760 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 เพศหญิง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 อายุสูงกว่า 55 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่การศึกษายู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 402 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ระดับปริญญาตรี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 และระดับปริญญาเอก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 380 คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

2.การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ (N =9) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI หากมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนีมาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI คือ ค่าดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

5) ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08

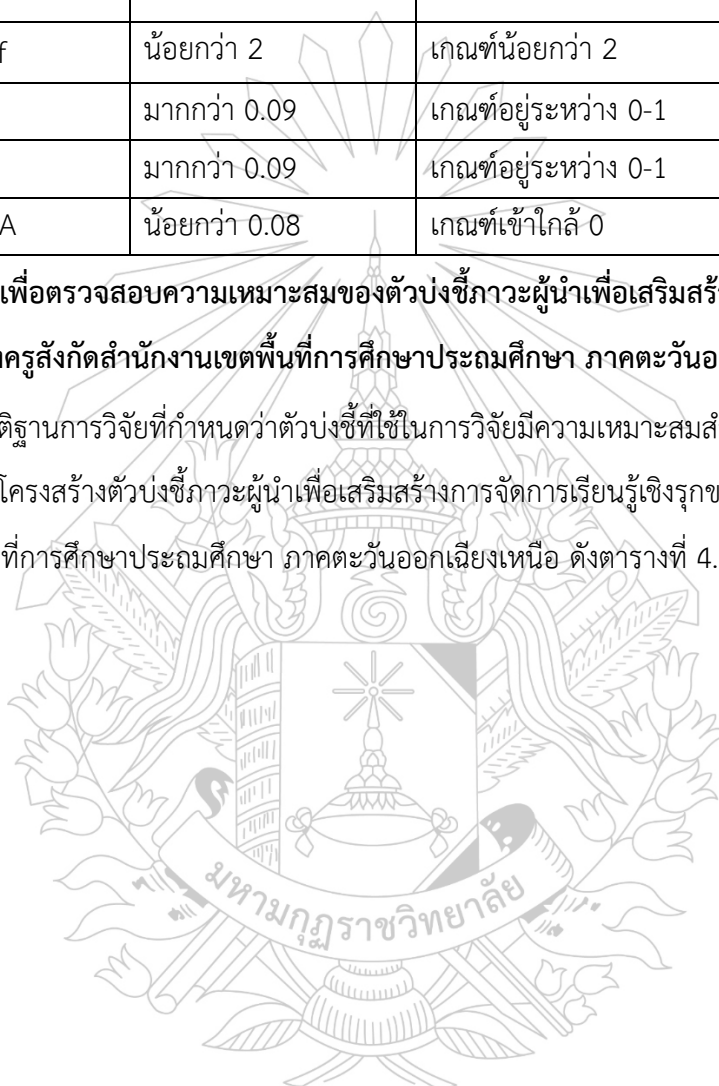
ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำเสนอโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) และด้านทักษะความสามารถ (Management skills) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
(Joreskog & Sorbom, 1993)

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์		
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์ที่บ่งบอกความสอดคล้องในระดับดี	หมายเหตุ
χ^2	P-value > 0.05	ความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05
χ^2/df	น้อยกว่า 2	เกณฑ์น้อยกว่า 2
GFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
AGFI	มากกว่า 0.09	เกณฑ์อยู่ระหว่าง 0-1
RMSEA	น้อยกว่า 0.08	เกณฑ์เข้าใกล้ 0

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้				
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.55	0.52	11.54
2.	การปฏิบัติตามเป้าหมาย	4.53	0.51	11.27
3.	การสร้างเชื่อมั่น	4.54	0.58	12.75
4.	การมีส่วนร่วม	4.56	0.58	12.83
5.	การคิดสร้างสรรค์	4.51	0.58	12.92
องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย				
มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้				
1.	มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ	4.56	0.57	12.60
2.	เชื่อมั่นในตนเองกล้าตัดสินใจ	4.51	0.62	13.71
3.	มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว	4.50	0.60	13.29
4.	มีสติปัญญา ไหวพริบ เข้าวินิจฉัย	4.46	0.60	13.40
องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู				
มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้				
1.	ต้องการประสบผลสำเร็จ	4.50	0.56	12.34
2.	ความต้องการอำนาจสั่งการ	4.43	0.59	13.27
3.	มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน	4.44	0.66	14.80
4.	มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง	4.53	0.57	12.53
องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ				
มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้				
1.	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.50	0.62	13.84
2.	ทักษะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.46	0.59	13.25
3.	ทักษะด้านการสื่อสารจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.48	0.59	13.18
4.	ทักษะเชิงเทคนิคจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.49	0.55	12.29

จากตารางที่ 4.5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย มีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรโดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	องค์ประกอบ และตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
ตัวแปรที่ 1	การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.55	0.52	-1.93	6.57
ตัวแปรที่ 2	การปฏิบัติตามเป้าหมาย	4.53	0.51	-1.06	0.84
ตัวแปรที่ 3	การสร้างเชื่อมั่น	4.54	0.58	-1.62	3.35
ตัวแปรที่ 4	การมีส่วนร่วม	4.56	0.58	-2.00	5.90
ตัวแปรที่ 5	การคิดสร้างสรรค์	4.51	0.58	-1.25	1.49
องค์ประกอบที่ 2 ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย					
ตัวแปรที่ 1	มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ	4.56	0.57	-2.10	6.56
ตัวแปรที่ 2	เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ	4.51	0.62	-1.56	3.31
ตัวแปรที่ 3	มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว	4.50	0.60	-1.54	3.33
ตัวแปรที่ 4	มีสติปฏิภาณไหวพริบ เชาวปัญญา	4.46	0.60	-1.46	3.42
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจครู					
ตัวแปรที่ 1	ต้องการประสบความสำเร็จ	4.50	0.56	-1.21	1.60
ตัวแปรที่ 2	ความต้องการอำนาจสั่งการ	4.43	0.59	-1.41	4.12
ตัวแปรที่ 3	มีพลังแรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน	4.44	0.66	-1.47	2.69
ตัวแปรที่ 4	มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง	4.53	0.57	-1.37	2.25

องค์ประกอบที่ 4 ด้านทักษะความสามารถ					
ตัวแปรที่ 1	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.50	0.62	-1.74	4.07
ตัวแปรที่ 2	ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.46	0.59	-1.37	2.71
	ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.48	0.59	-1.23	1.74
ตัวแปรที่ 4	ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.49	0.55	-1.24	2.50

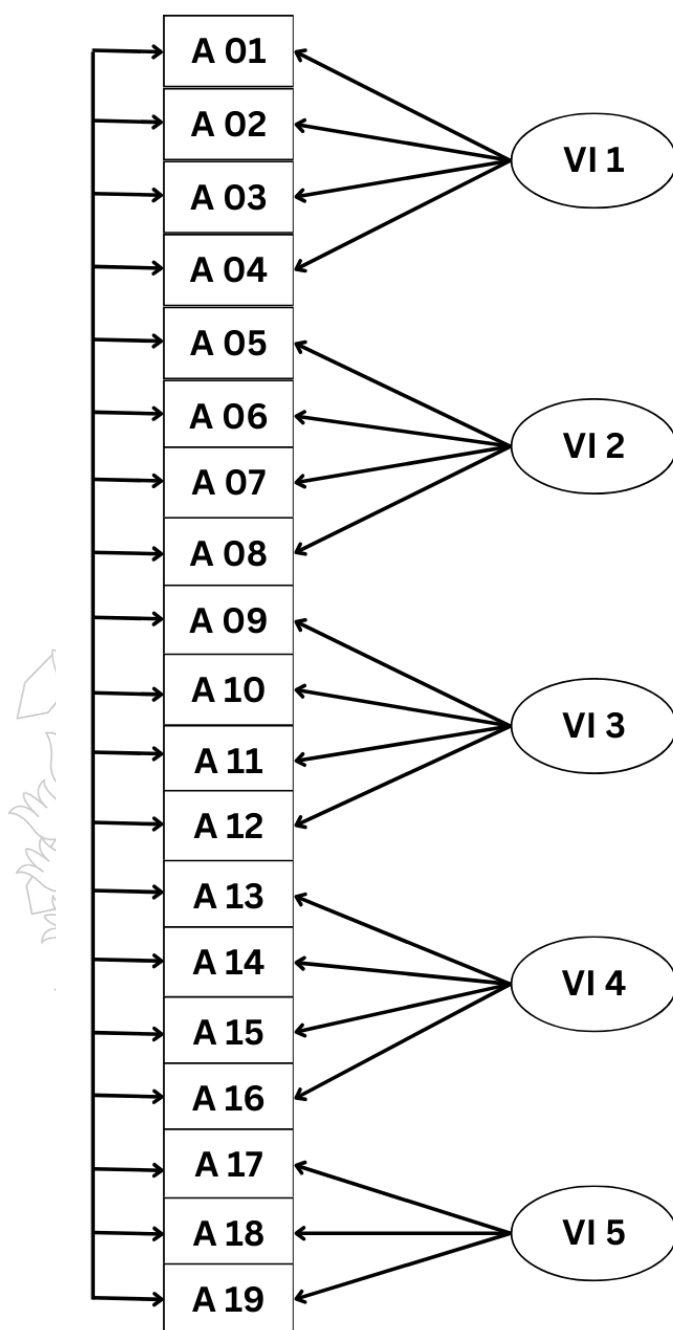
จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบการด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 4.56 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.56$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.51$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -2.00 ถึง -1.06 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 ถึง 6.57

องค์ประกอบการด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 – 4.56 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.56$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ มีสติปัญญาไหวพริบเชิงปัญญา ($\bar{x} = 4.46$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -2.10 ถึง -1.46 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 3.31 ถึง 6.56

องค์ประกอบการด้านการสร้างแรงจูงใจครู มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 – 4.53 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ความต้องการอำนาจสั่งการ ($\bar{x} = 4.43$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.47 ถึง -1.21 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.60 ถึง 4.12

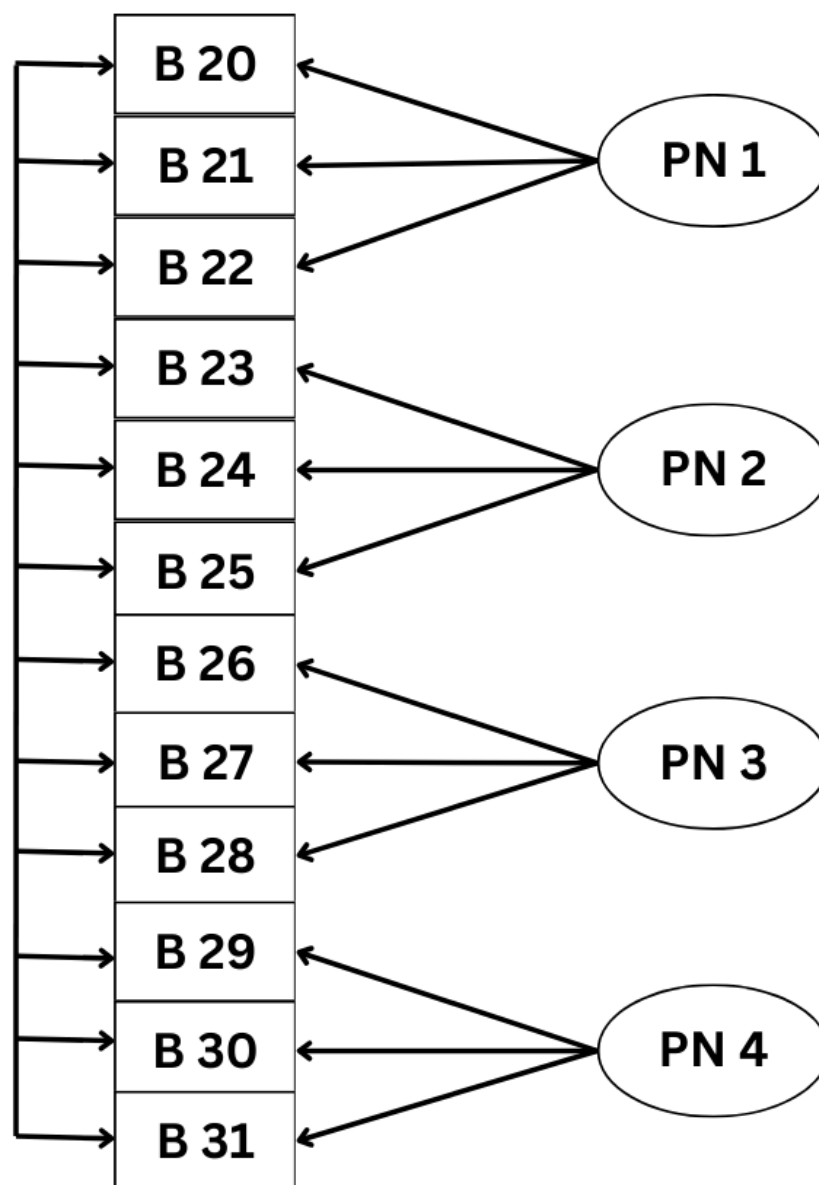
องค์ประกอบการด้านทักษะความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 – 4.50 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.50$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{x} = 4.46$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.74 ถึง -1.23 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.74 ถึง 4.07

โมเดลการวัดที่ 1 การวัดด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VI1) 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย (VI2) 3) การสร้างความเชื่อมั่น (VI3) 4) การมีส่วนร่วม (VI4) และ 5) การคิดสร้างสรรค์ (VI5) มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้



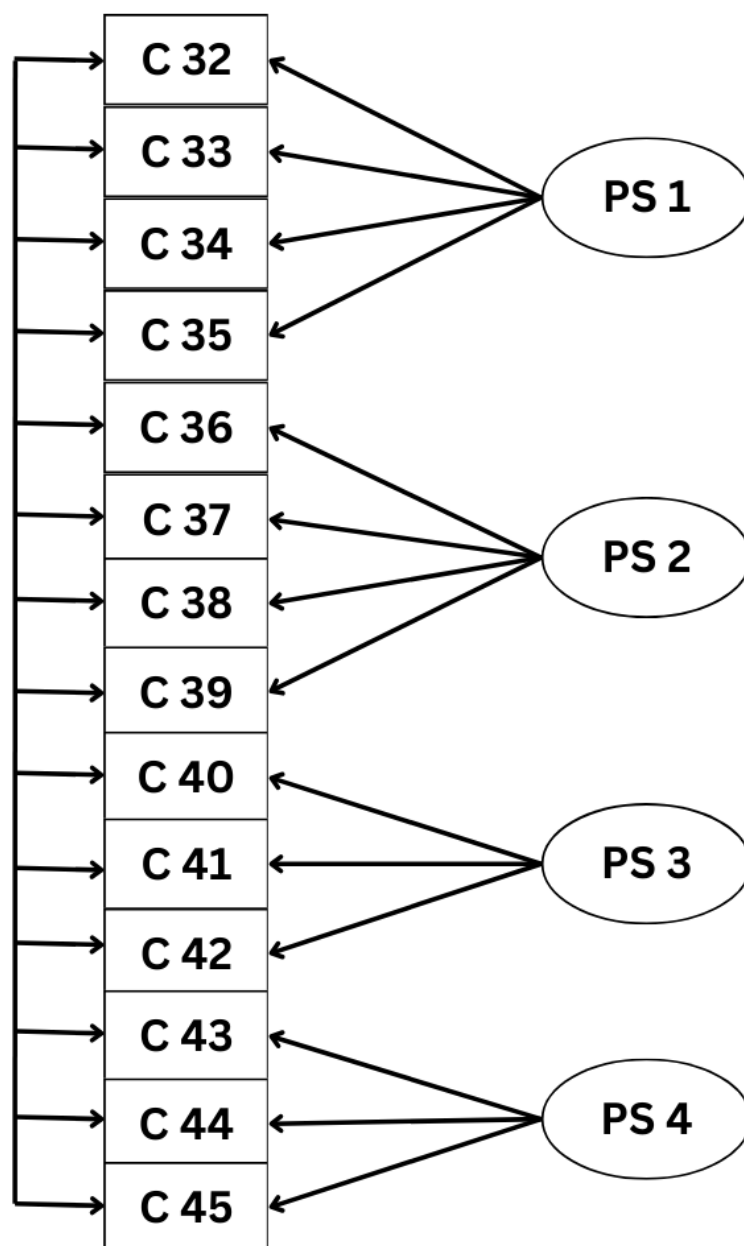
แผนภูมิภาพ 4.3 ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) 19 ตัวบ่งชี้ 5 องค์ประกอบย่อย

โมเดลการวัดที่ 2 การวัดด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย (Personality) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (PN1) 2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ (PN2) 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว (PN3) และ 4) มีสติปัญญาไหวพริบ เซอร์ปัญญา (PN4) มีตัวบ่งชี้รวม 12 ตัวบ่งชี้



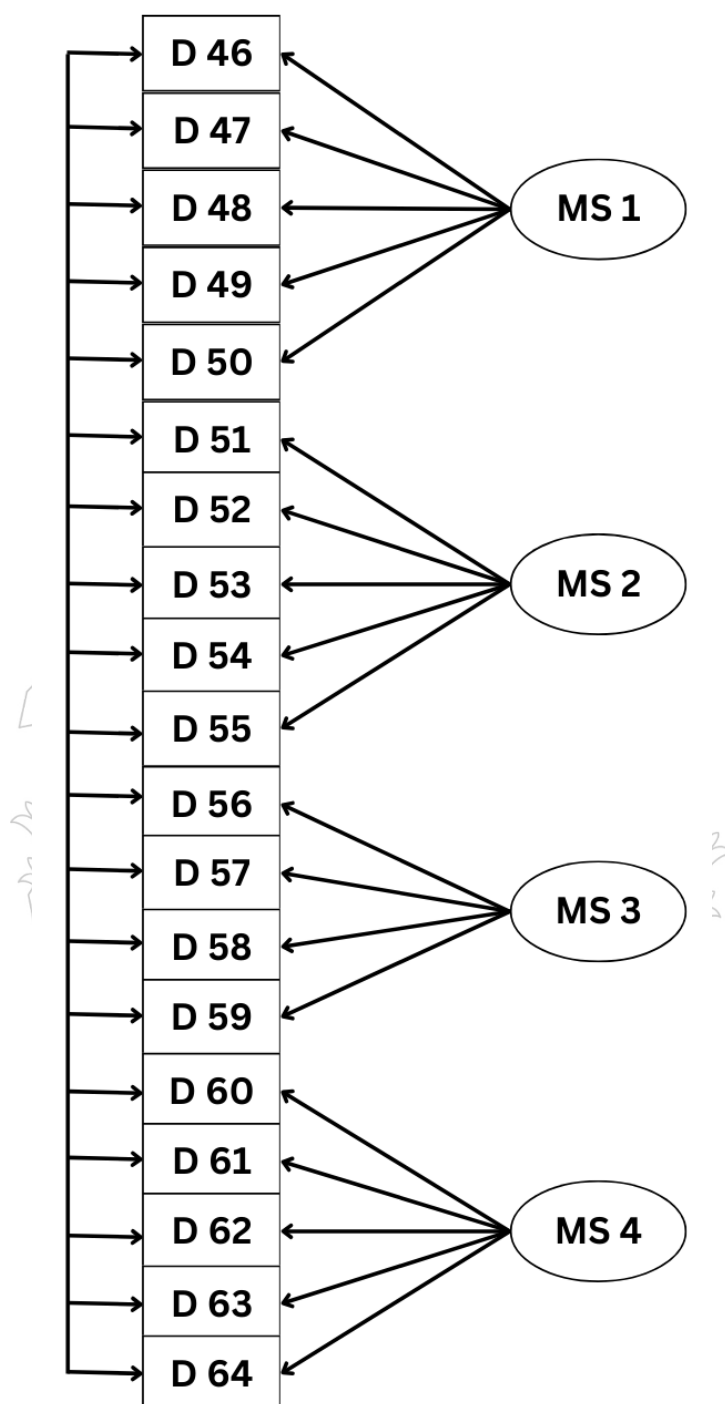
แผนภูมิภาพ 4.4 ด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย มี 12 ตัวบ่งชี้ 4 องค์ประกอบย่อย

โมเดลการวัดที่ 3 การวัดด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ต้องการประสบความสำเร็จ (PS1) 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ (PS2) 3) มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน (PS3) และ 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง (PS4) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัวบ่งชี้



แผนภูมิภาพ 4.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจครู 14 ตัวบ่งชี้ 4 องค์ประกอบย่อย

โมเดลการวัดที่ 4 การวัดด้านทักษะความสามารถ (Management skills) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (MS1) 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS2) 3) ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS3) และ 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS4) มีตัวบ่งชี้รวม 19 ตัวบ่งชี้



แผนภูมิภาพ 4.6 ด้านทักษะความสามารถ 19 ตัวบ่งชี้ 4 องค์ประกอบย่อย

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)

ตัวชี้	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19
A01	1.000																		
A02	0.511	1.000																	
A03	0.439	0.655	1.000																
A04	0.447	0.590	0.612	1.000															
A05	0.305	0.353	0.423	0.454	1.000														
A06	0.335	0.421	0.439	0.492	0.596	1.000													
A07	0.319	0.430	0.488	0.425	0.574	0.657	1.000												
A08	0.248	0.394	0.379	0.494	0.494	0.573	0.618	1.000											
A09	0.384	0.493	0.496	0.462	0.542	0.622	0.589	0.538	1.000										
A10	0.323	0.487	0.468	0.492	0.546	0.658	0.631	0.670	0.645	1.000									
A11	0.338	0.493	0.523	0.488	0.534	0.615	0.658	0.677	0.643	0.668	1.000								
A12	0.391	0.467	0.508	0.509	0.618	0.684	0.654	0.622	0.756	0.702	0.718	1.000							
A13	0.323	0.459	0.471	0.476	0.485	0.565	0.632	0.537	0.689	0.642	0.570	0.613	1.000						
A14	0.350	0.521	0.459	0.510	0.573	0.651	0.627	0.644	0.680	0.716	0.662	0.747	0.638	1.000					
A15	0.324	0.486	0.487	0.464	0.541	0.615	0.655	0.613	0.690	0.674	0.697	0.774	0.601	0.740	1.000				
A16	0.327	0.486	0.502	0.467	0.546	0.601	0.635	0.606	0.629	0.624	0.709	0.708	0.608	0.740	0.777	1.000			

จากตารางที่ 4.7 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .305 - .777 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง A15 คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ A16 คือ ผู้บริหารเปิดใจยอมรับแนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง A1 คือ ผู้บริหารจูงใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ A5 คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์การจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลากรขอความท้าทาย (PSN)

ตัวแปร	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31
B20	1.000											
B21	0.752	1.000										
B22	0.563	0.600	1.000									
B23	0.633	0.605	0.745	1.000								
B24	0.583	0.587	0.773	0.739	1.000							
B25	0.612	0.628	0.707	0.742	0.764	1.000						
B26	0.609	0.574	0.667	0.672	0.672	0.724	1.000					
B27	0.498	0.580	0.689	0.659	0.728	0.712	0.703	1.000				
B28	0.536	0.493	0.642	0.665	0.648	0.694	0.676	0.664	1.000			
B29	0.639	0.558	0.570	0.685	0.565	0.660	0.628	0.553	0.644	1.000		
B30	0.572	0.553	0.608	0.646	0.610	0.637	0.612	0.628	0.602	0.654	1.000	
B31	0.541	0.592	0.660	0.664	0.685	0.671	0.649	0.667	0.652	0.673	0.671	1.000
$\bar{X}$	4.61	4.57	4.49	4.56	4.48	4.48	4.54	4.46	4.51	4.50	4.46	4.44
S.D.	0.628	0.680	0.669	0.651	0.700	0.681	0.682	0.670	0.671	0.649	0.697	0.690
C.V.	13.62	14.89	14.89	14.29	15.61	15.20	15.02	15.03	14.89	14.42	15.64	15.55

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.951, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 7736.393

จากตารางที่ 4.8 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536 - .764 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง B24 คือผู้บริหารสามารถปรับตัว ในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ B25 คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง B20 คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ B28 คือ ผู้บริหารยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ



จากตารางที่ 4.9 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .333 - .697 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง C34 คือ ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุนให้ครูดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด และ C35 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง C33 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครูรับผิดชอบภาระงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ C39 คือ ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ



ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความสามารถ (MNS)

ตัวบ่งชี้	D46	D47	D48	D49	D50	D51	D52	D53	D54	D55	D56	D57	D58	D59	D60	D61	D62	D63	D64
D46	1.000																		
D47	0.744	1.000																	
D48	0.704	0.681	1.000																
D49	0.691	0.714	0.738	1.000															
D50	0.746	0.730	0.771	0.766	1.000														
D51	0.724	0.691	0.682	0.704	0.742	1.000													
D52	0.676	0.709	0.726	0.673	0.746	0.704	1.000												
D53	0.661	0.622	0.706	0.658	0.718	0.712	0.727	1.000											
D54	0.654	0.644	0.640	0.649	0.678	0.681	0.742	0.730	1.000										
D55	0.585	0.651	0.664	0.621	0.673	0.651	0.697	0.699	0.697	1.000									
D56	0.712	0.632	0.671	0.646	0.679	0.705	0.683	0.672	0.663	0.600	1.000								
D57	0.731	0.698	0.728	0.683	0.684	0.710	0.720	0.684	0.691	0.667	0.689	1.000							
D58	0.664	0.685	0.725	0.697	0.712	0.666	0.711	0.667	0.700	0.687	0.635	0.745	1.000						
D59	0.643	0.648	0.687	0.705	0.691	0.672	0.730	0.702	0.670	0.684	0.725	0.694	0.697	1.000					
D60	0.672	0.641	0.662	0.639	0.661	0.737	0.742	0.692	0.671	0.644	0.717	0.644	0.658	0.695	1.000				
D61	0.628	0.638	0.682	0.743	0.684	0.717	0.709	0.705	0.623	0.636	0.693	0.644	0.675	0.707	0.759	1.000			
D62	0.623	0.605	0.734	0.705	0.676	0.692	0.664	0.690	0.659	0.652	0.617	0.674	0.711	0.693	0.693	0.762	1.000		

ตัว บ่งชี้	D46	D47	D48	D49	D50	D51	D52	D53	D54	D55	D56	D57	D58	D59	D60	D61	D62	D63	D64
D63	0.573	0.591	0.650	0.635	0.594	0.597	0.657	0.627	0.576	0.603	0.553	0.676	0.648	0.661	0.682	0.707	0.742	1.000	
D64	0.379	0.424	0.421	0.428	0.431	0.437	0.444	0.410	0.379	0.390	0.374	0.453	0.462	0.435	0.448	0.387	0.468	0.487	1.000
$\bar{X}$	4.54	4.53	4.50	4.47	4.44	4.49	4.45	4.50	4.46	4.42	4.55	4.47	4.43	4.48	4.51	4.46	4.46	4.44	4.59
S.D.	0.689	0.697	0.683	0.699	0.747	0.659	0.702	0.624	0.678	0.723	0.637	0.686	0.706	0.657	0.622	0.703	0.678	0.692	0.612
C.V.	15.18	15.39	15.19	15.65	16.81	14.67	15.77	13.87	15.21	16.37	14.00	15.35	15.94	14.67	13.81	15.75	15.20	15.59	13.35
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.973, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 14213.748 df = 171, Sig. = .000																			

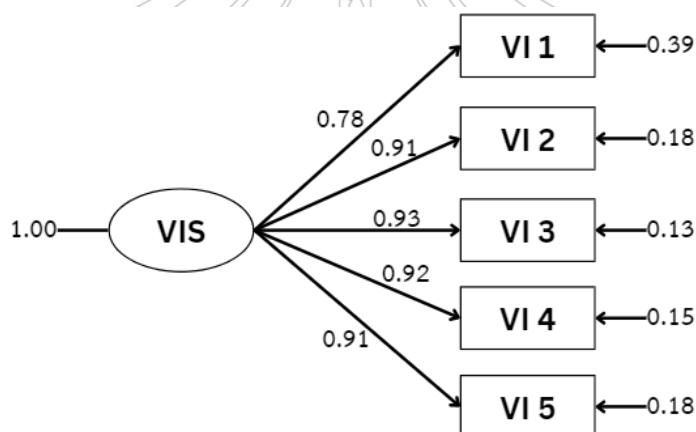
จากตารางที่ 4.10 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความสามารถ (MNS) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .374 - .771 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง D48 คือ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง หากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ D50 คือ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง D56 คือ ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อสารถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ D64 คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น

4.3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) และ ด้านทักษะความสามารถ (Management skills) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ

1. โมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VI1) 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย (VI2) 3) การสร้างความเชื่อมั่น (VI3) 4) การมีส่วนร่วม (VI4) และ 5) การคิดสร้างสรรค์ (VI5)



แผนภูมิภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)

ตารางที่ 4.11 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) ของภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R ²	δ
1	0.759	4.050	0.84	8.74	0.71	0.29
2	0.912	0.495	0.86	5.85	0.74	0.26
3	0.949	0.194	0.76	12.80	0.58	0.42
4	0.937	0.149	0.75	13.06	0.56	0.44
5	0.930	0.111	0.76	10.95	0.57	0.43
% S ² = 81.006			$\rho_v = 0.633$			
KMO = 0.906			$\rho_c = 0.896$			
BTS = 3816.256**						

โมเดลการวัดด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VI1) 2) การปฏิบัติตามเป้าหมาย (VI2) 3) การสร้างความเชื่อมั่น (VI3) 4) การมีส่วนร่วม (VI4) และ 5) การคิดสร้างสรรค์ (VI5) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) มี 5 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.906 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าเท่ากับ 3816.256 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.759 – 0.949 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ

ละ 81.006 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.75 – 0.86 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $\geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

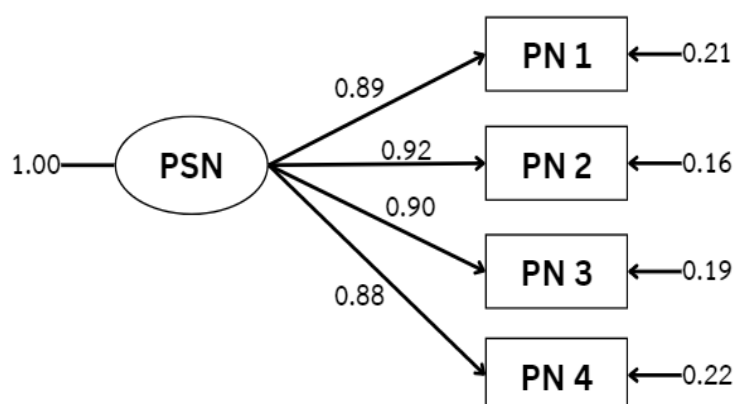


ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS)

	VIS1	VIS2	VIS3	VIS4	VIS5	VIS6	VIS7	VIS8	VIS9	VIS10	VIS11	VIS12	VIS13	VIS14	VIS15	VIS16	VIS17	VIS18	VIS19
VIS1	1.000																		
VIS2	0.511	1.000																	
VIS3	0.439	0.655	1.000																
VIS4	0.447	0.590	0.612	1.000															
VIS5	0.305	0.353	0.423	0.454	1.000														
VIS6	0.335	0.421	0.439	0.492	0.596	1.000													
VIS7	0.319	0.430	0.488	0.425	0.574	0.657	1.000												
VIS8	0.248	0.394	0.379	0.494	0.494	0.573	0.618	1.000											
VIS9	0.384	0.493	0.496	0.462	0.542	0.622	0.589	0.538	1.000										
VIS10	0.323	0.487	0.468	0.492	0.546	0.658	0.631	0.670	0.645	1.000									
VIS11	0.338	0.493	0.523	0.488	0.534	0.615	0.658	0.677	0.643	0.668	1.000								
VIS12	0.391	0.467	0.508	0.509	0.618	0.684	0.654	0.622	0.756	0.702	0.718	1.000							
VIS13	0.323	0.459	0.471	0.476	0.485	0.565	0.632	0.537	0.689	0.642	0.570	0.613	1.000						
VIS14	0.350	0.521	0.459	0.510	0.573	0.651	0.627	0.644	0.680	0.716	0.662	0.747	0.638	1.000					
VIS15	0.324	0.486	0.487	0.464	0.541	0.615	0.655	0.613	0.690	0.674	0.697	0.774	0.601	0.740	1.000				
VIS16	0.327	0.486	0.502	0.467	0.546	0.601	0.635	0.606	0.629	0.624	0.709	0.708	0.608	0.740	0.777	1.000			
VIS17	0.335	0.440	0.503	0.511	0.598	0.603	0.615	0.666	0.634	0.681	0.703	0.771	0.606	0.693	0.708	0.697	1.000		
VIS18	0.336	0.471	0.478	0.508	0.576	0.608	0.638	0.594	0.609	0.606	0.688	0.710	0.616	0.660	0.643	0.656	0.701	1.000	
VIS19	0.338	0.460	0.513	0.540	0.549	0.609	0.616	0.621	0.712	0.635	0.718	0.710	0.687	0.714	0.691	0.673	0.701	0.727	1.000

จากตารางที่ 4.12 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .305 - .777 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง VIS15 และ VIS16 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง VIS1 และ VIS5

2. โมเดลการวัดด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (PN1) 2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ (PN2) 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว (PN3) และ 4) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (PN4)



แผนภูมิภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN)

ตารางที่ 4.13 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย (PSN) ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R ²	δ
1	0.907	3.401	0.89	-	0.79	0.21
2	0.943	0.249	0.92	13.54	0.84	0.16
3	0.925	0.212	0.90	14.51	0.81	0.19
4	0.913	0.138	0.88	15.47	0.78	0.22
% S ² = 85.024			$\rho_v = 0.806$			
KMO = 0.857			$\rho_c = 0.943$			
BTS = 2798.824**						

โมเดลการวัดด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย (PSN) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (PN1) 2) เชื้อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ (PN2) 3) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว (PN3) และ 4) มีสติปัญญาไหวพริบ เข้าปัญหา (PN4) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพชอบความท้าทาย (PSN) มี 4 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.857 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าเท่ากับ 2798.824 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.907 – 0.943 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 85.024เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.88 – 0.92 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

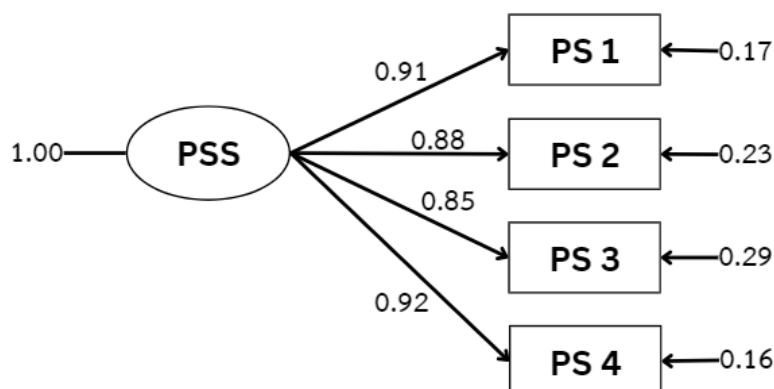


ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN)

	PSN1	PSN2	PSN3	PSN4	PSN5	PSN6	PSN7	PSN8	PSN9	PSN10	PSN11	PSN12
PSN1	1.000											
PSN2	0.752	1.000										
PSN3	0.563	0.600	1.000									
PSN4	0.633	0.605	0.745	1.000								
PSN5	0.583	0.587	0.773	0.739	1.000							
PSN6	0.612	0.628	0.707	0.742	0.764	1.000						
PSN7	0.609	0.574	0.667	0.672	0.672	0.724	1.000					
PSN8	0.498	0.580	0.689	0.659	0.728	0.712	0.703	1.000				
PSN9	0.536	0.493	0.642	0.665	0.648	0.694	0.676	0.664	1.000			
PSN10	0.639	0.558	0.570	0.685	0.565	0.660	0.628	0.553	0.644	1.000		
PSN11	0.572	0.553	0.608	0.646	0.610	0.637	0.612	0.628	0.602	0.654	1.000	
PSN12	0.541	0.592	0.660	0.664	0.685	0.671	0.649	0.667	0.652	0.673	0.671	1.000

จากตารางที่ 4.14 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536 - .764 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง PSN5 และ PSN6 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง PSN1 และ PSN9

3. โมเดลการวัดด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ต้องการประสบความสำเร็จ (PS1) 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ (PS2) 3) มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน (PS3) และ 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง (PS4)



แผนภูมิภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS)

ตารางที่ 4.15 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R ²	δ
1	0.923	3.384	0.91	-	0.83	0.17
2	0.911	0.238	0.88	15.52	0.77	0.23
3	0.914	0.218	0.85	16.50	0.71	0.29
4	0.931	0.161	0.92	13.15	0.84	0.16
% S ² = 84.595				$\rho_v = 0.793$		
KMO = 0.862				$\rho_c = 0.939$		
BTS = 2701.555 **						

โมเดลการวัดด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ต้องการประสบความสำเร็จ (PS1) 2) ความต้องการอำนาจสั่งการ (PS2) 3) มีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน (PS3) และ 4) มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง (PS4) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดล

การวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

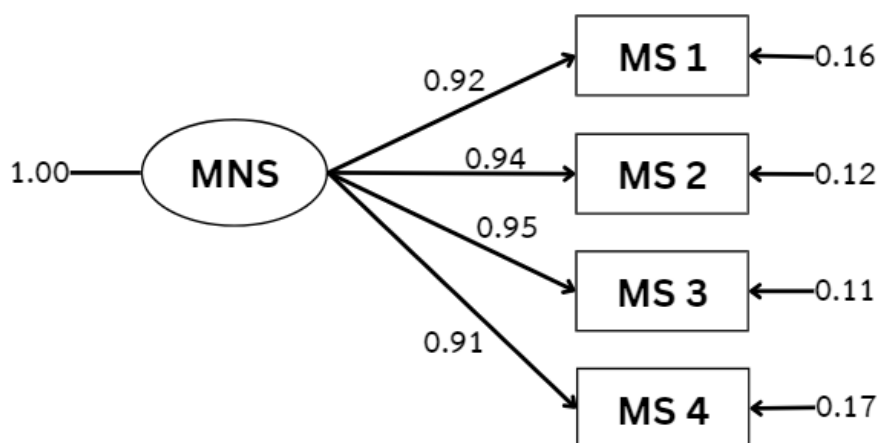
องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) มี 4 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.862 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าเท่ากับ 2701.555 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ที่ 0.911 – 0.931 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 84.595 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.85 – 0.92 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (under-identified model)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS)

	PSS1	PSS2	PSS3	PSS4	PSS5	PSS6	PSS7	PSS8	PSS9	PSS10	PSS11	PSS12	PSS13	PSS14
PSS1	1.000													
PSS2	0.633	1.000												
PSS3	0.578	0.642	1.000											
PSS4	0.612	0.615	0.697	1.000										
PSS5	0.572	0.580	0.601	0.616	1.000									
PSS6	0.566	0.654	0.650	0.654	0.631	1.000								
PSS7	0.523	0.623	0.631	0.648	0.669	0.668	1.000							
PSS8	0.338	0.333	0.369	0.482	0.466	0.401	0.466	1.000						
PSS9	0.597	0.604	0.577	0.621	0.618	0.649	0.566	0.457	1.000					
PSS10	0.443	0.486	0.590	0.548	0.534	0.497	0.565	0.567	0.528	1.000				
PSS11	0.535	0.579	0.621	0.641	0.546	0.651	0.590	0.414	0.682	0.652	1.000			
PSS12	0.573	0.587	0.659	0.700	0.607	0.659	0.615	0.410	0.679	0.575	0.670	1.000		
PSS13	0.592	0.663	0.636	0.661	0.616	0.666	0.691	0.366	0.623	0.573	0.666	0.672	1.000	
PSS14	0.567	0.643	0.593	0.638	0.552	0.721	0.615	0.387	0.601	0.495	0.642	0.652	0.690	1.000

จากตารางที่ 4.16 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดล การวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างความเข้มแข็งใจครู (PSS) พบว่า มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .333 - .697 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่า ความสัมพันธ์ระหว่าง PSS2 และ PSS8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่า ความสัมพันธ์ระหว่าง PSS3 และ PSS4

4. โมเดลการวัดด้านทักษะความสามารถ (Management skills) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (MS1) 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS2) 3) ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS3) และ 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (MS4)



แผนภูมิภาพที่ 4.10 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถ (MNS)

ตารางที่ 4.17 คุณภาพของโมเดลการวัดด้านทักษะความสามารถ (MNS) ของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	t-value	R ²	δ
1	0.946	3.584	0.92	-	0.84	0.16
2	0.954	0.185	0.94	13.74	0.88	0.12
3	0.957	0.124	0.95	13.16	0.89	0.11
4	0.929	0.108	0.91	15.87	0.83	0.17
% S ² = 89.590			$\rho_v = 0.865$			
KMO = 0.877			$\rho_c = 0.962$			
BTS = 3578.905**						

โมเดลการวัดด้านทักษะความสามารถ (MNS) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (MS1) 2) ทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS2) 3) ทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS3) และ 4) ทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (MS4) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

(1) องค์ประกอบด้านทักษะความสามารถ (MNS) มี 4 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.877 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าเท่ากับ 3578.905 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.929 – 0.957 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ใน dimension นี้ได้ร้อยละ 89.590เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.91 – 0.95 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)



ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาควิชา ภาควิชาประถมศึกษา ภาควิชาประถมศึกษา

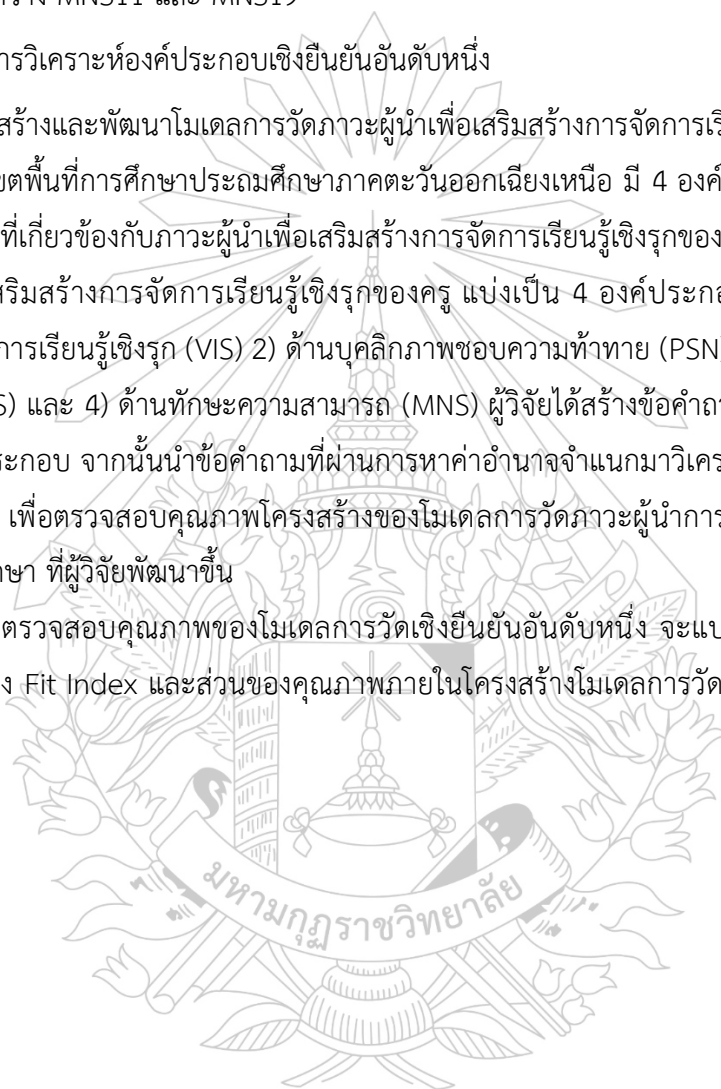
	MNS1	MNS2	MNS3	MNS4	MNS5	MNS6	MNS7	MNS8	MNS9	MNS10	MNS11	MNS12	MNS13	MNS14	MNS15	MNS16	MNS17	MNS18	MNS19
MNS1	1.000																		
MNS2	0.744	1.000																	
MNS3	0.704	0.681	1.000																
MNS4	0.691	0.714	0.738	1.000															
MNS5	0.746	0.730	0.771	0.766	1.000														
MNS6	0.724	0.691	0.682	0.704	0.742	1.000													
MNS7	0.676	0.709	0.726	0.673	0.746	0.704	1.000												
MNS8	0.661	0.622	0.706	0.658	0.718	0.712	0.727	1.000											
MNS9	0.654	0.644	0.640	0.649	0.678	0.681	0.742	0.730	1.000										
MNS10	0.585	0.651	0.664	0.621	0.673	0.651	0.697	0.699	0.697	1.000									
MNS11	0.712	0.632	0.671	0.646	0.679	0.705	0.683	0.672	0.663	0.600	1.000								
MNS12	0.731	0.698	0.728	0.683	0.684	0.710	0.720	0.684	0.691	0.667	0.689	1.000							
MNS13	0.664	0.685	0.725	0.697	0.712	0.666	0.711	0.667	0.700	0.687	0.635	0.745	1.000						
MNS14	0.643	0.648	0.687	0.705	0.691	0.672	0.730	0.702	0.670	0.684	0.725	0.694	0.697	1.000					
MNS15	0.672	0.641	0.662	0.639	0.661	0.737	0.742	0.692	0.671	0.644	0.717	0.644	0.658	0.695	1.000				
MNS16	0.628	0.638	0.682	0.743	0.684	0.717	0.709	0.705	0.623	0.636	0.693	0.644	0.675	0.707	0.759	1.000			
MNS17	0.623	0.605	0.734	0.705	0.676	0.692	0.664	0.690	0.659	0.652	0.617	0.674	0.711	0.693	0.693	0.762	1.000		
MNS18	0.573	0.591	0.650	0.635	0.594	0.597	0.657	0.627	0.576	0.603	0.553	0.676	0.648	0.661	0.682	0.707	0.742	1.000	
MNS19	0.379	0.424	0.421	0.428	0.431	0.437	0.444	0.410	0.379	0.390	0.374	0.453	0.462	0.435	0.448	0.387	0.468	0.487	1.000

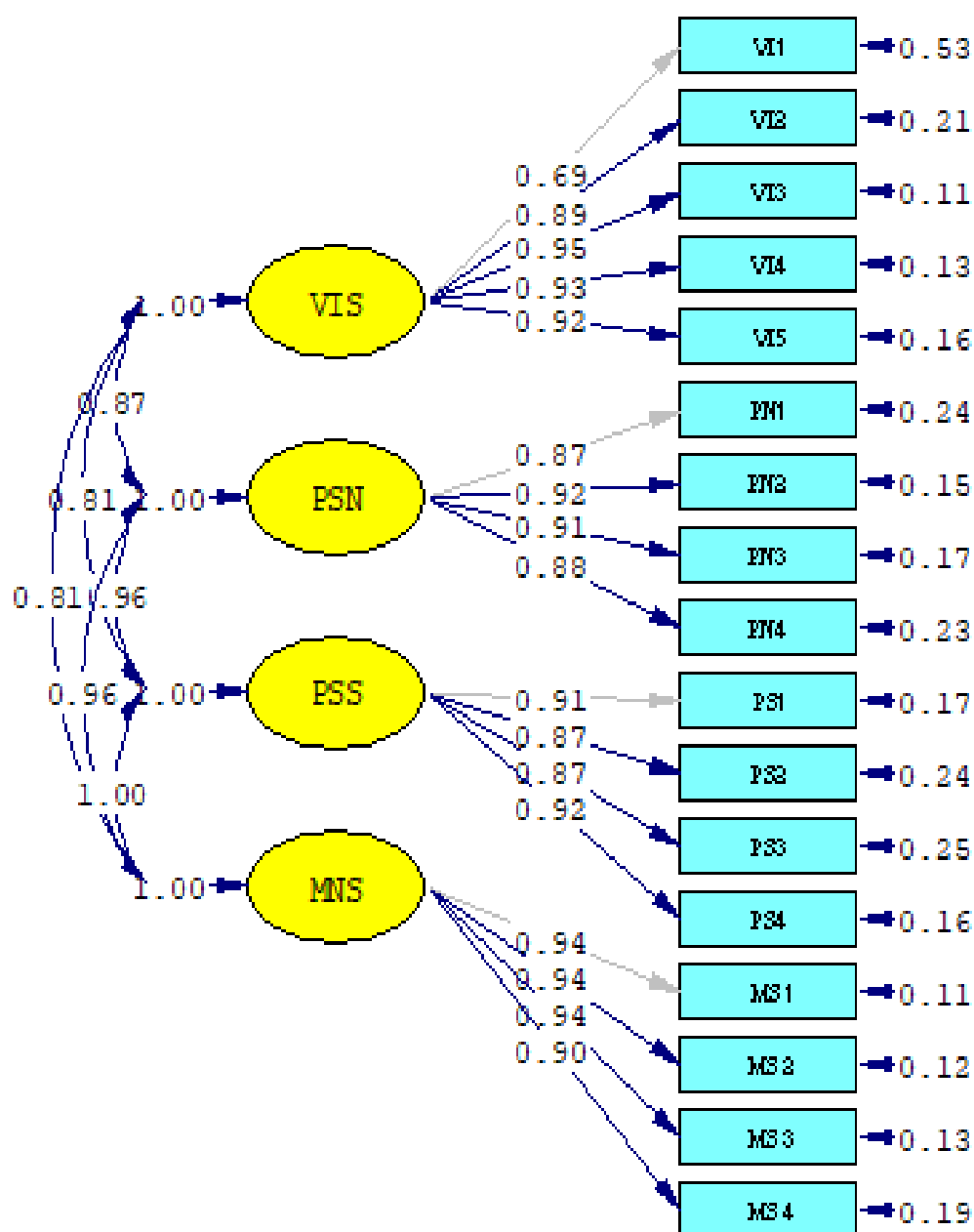
จากตารางที่ 4.18 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดล การวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะความสามารถ (MNS) พบว่า มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .374 - .771 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่า ความสัมพันธ์ระหว่าง MNS3 และ MNS5 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่า ความสัมพันธ์ระหว่าง MNS11 และ MNS19

4.3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ จากการ สังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้าน วิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) 2) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN) 3) ด้านการสร้าง แรงจูงใจครู (PSS) และ 4) ด้านทักษะความสามารถ (MNS) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

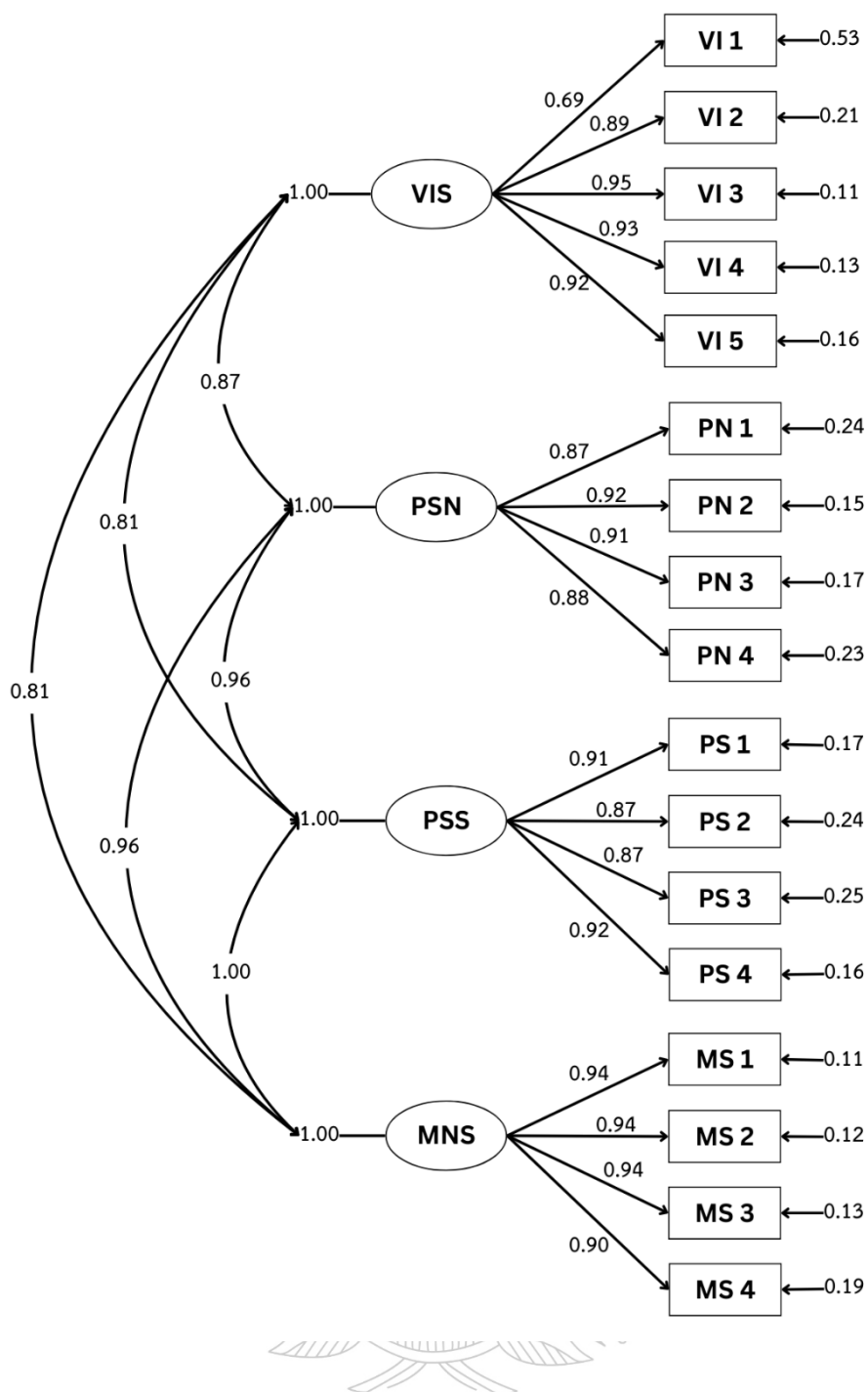
การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้





Chi-Square = 915.20, df = 113, P-value = 0.00, RMSEA = 0.097

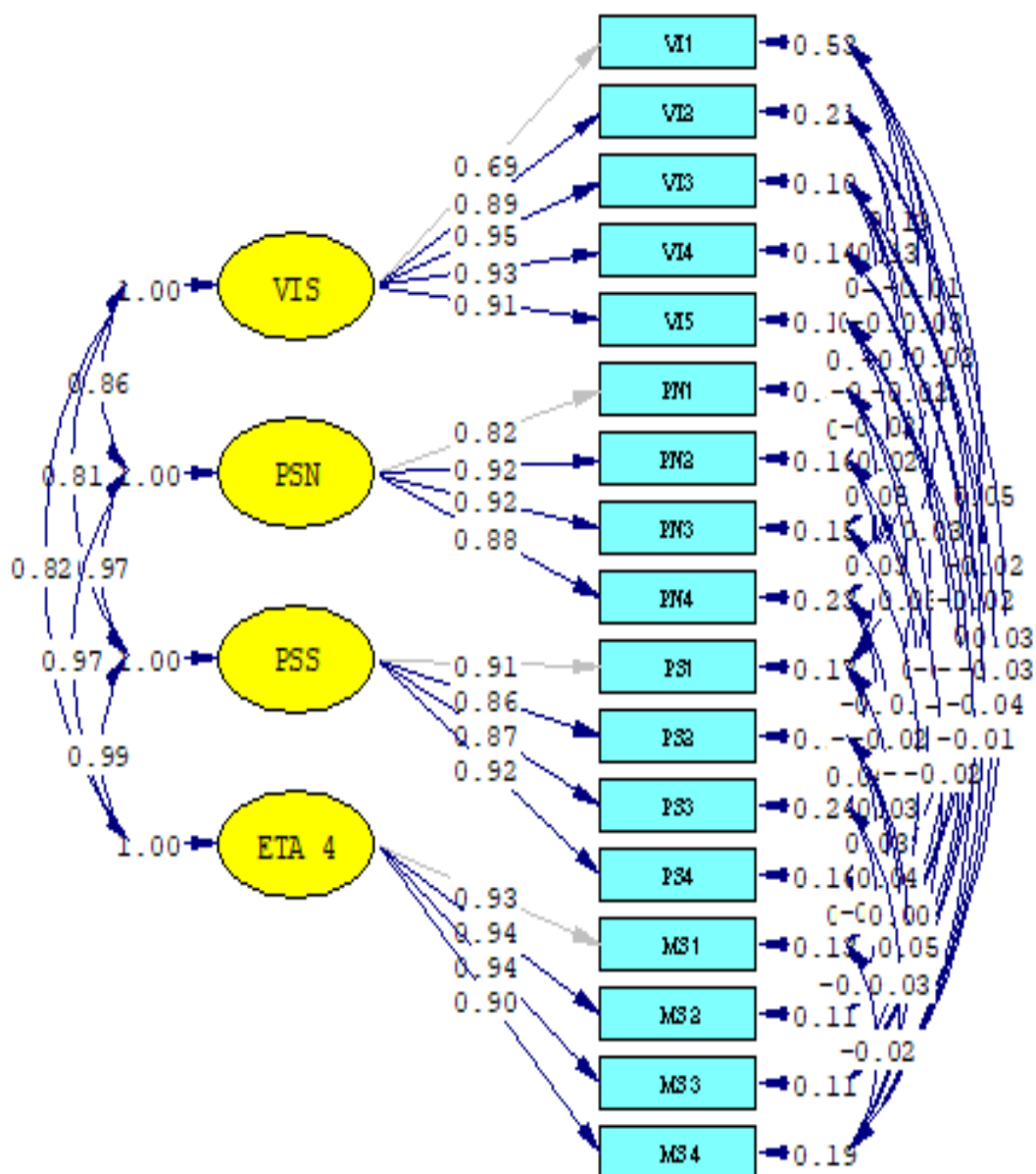
แผนภูมิภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งก่อนปรับ



แผนภูมิภาพที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งก่อนปรับ

ตารางที่ 4.19 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	8.10	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.04	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.097	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.98	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.98	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.98	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.83	ไม่ผ่านเกณฑ์



Chi-Square = 82.68, df = 64, P-value = 0.058, RMSEA = 0.020

แผนภูมิภาพที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งหลังปรับ

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.20 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้องระดับพอใช้	ค่าดัชนีในโมเดล	ระดับความสอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.06	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.29	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.02	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	1.00	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.99	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.97	ระดับดี

จากตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีความคล่องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.21 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
ข้อ 1	0.69**	0.47	0.53
ข้อ 2	0.89**	0.79	0.21
ข้อ 3	0.95**	0.90	0.10
ข้อ 4	0.93**	0.86	0.14
ข้อ 5	0.91**	0.83	0.17
องค์ประกอบที่ 2			
ข้อ 1	0.82**	0.67	0.33
ข้อ 2	0.92**	0.84	0.15
ข้อ 3	0.92**	0.85	0.15
ข้อ 4	0.88**	0.77	0.23
องค์ประกอบที่ 3			
ข้อ 1	0.91**	0.83	0.17
ข้อ 2	0.86**	0.74	0.26
ข้อ 3	0.87**	0.76	0.24
ข้อ 4	0.92**	0.84	0.16
องค์ประกอบที่ 4			
ข้อ 1	0.93**	0.87	0.13
ข้อ 2	0.94**	0.89	0.11
ข้อ 3	0.94**	0.89	0.11
ข้อ 4	0.90**	0.81	0.19

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วน

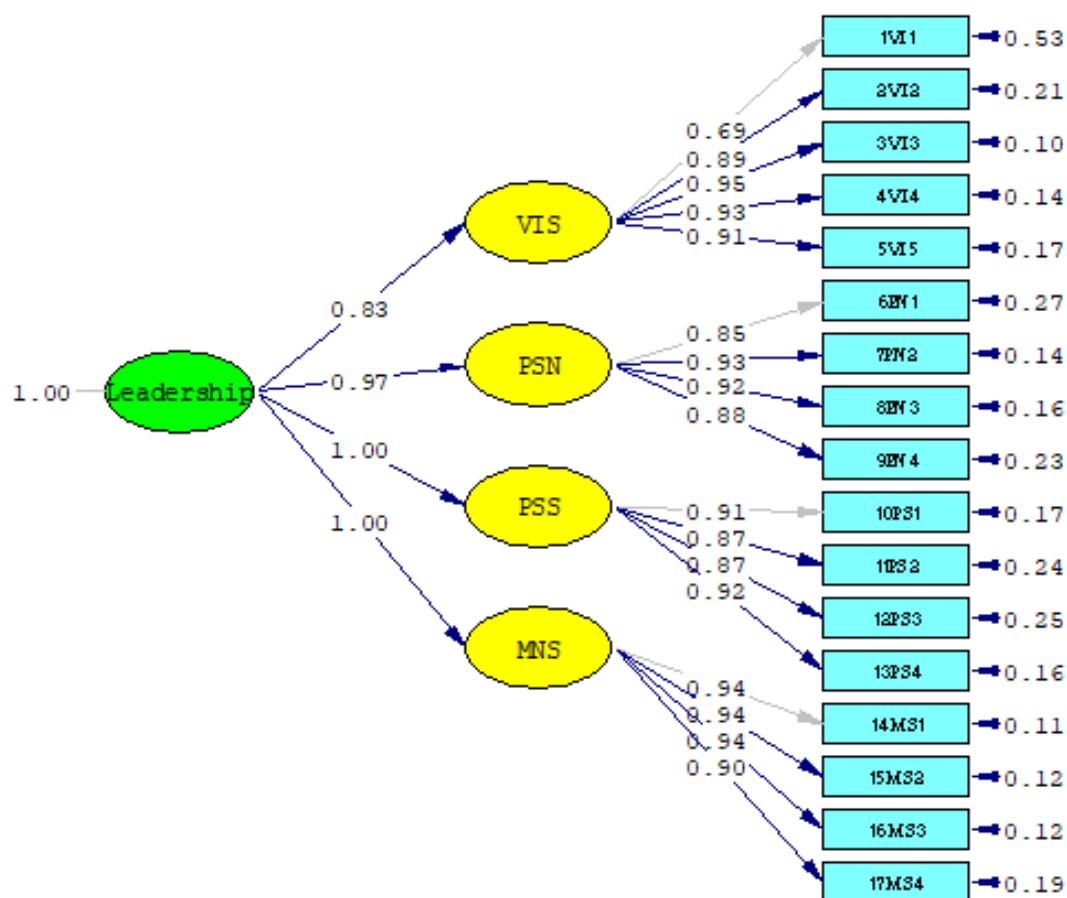
ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางประชากรที่ศึกษา

4.3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แบ่งเป็น แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(VIS) 2) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN) 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) และ 4) ด้านทักษะความสามารถ (MNS) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

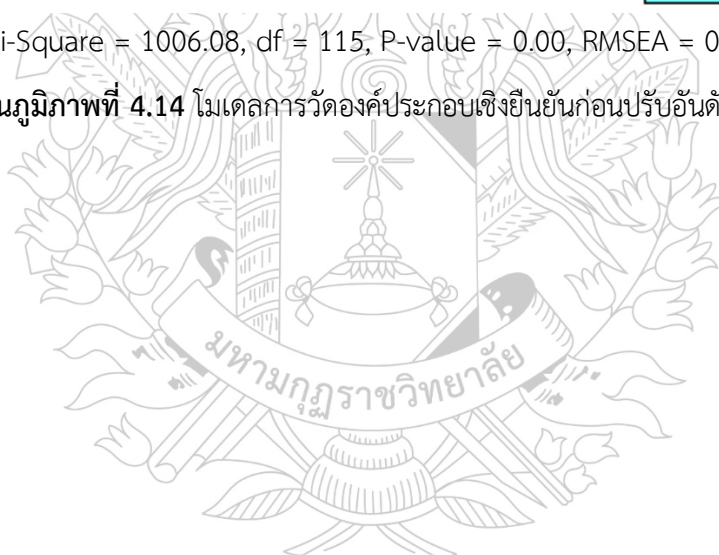
การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

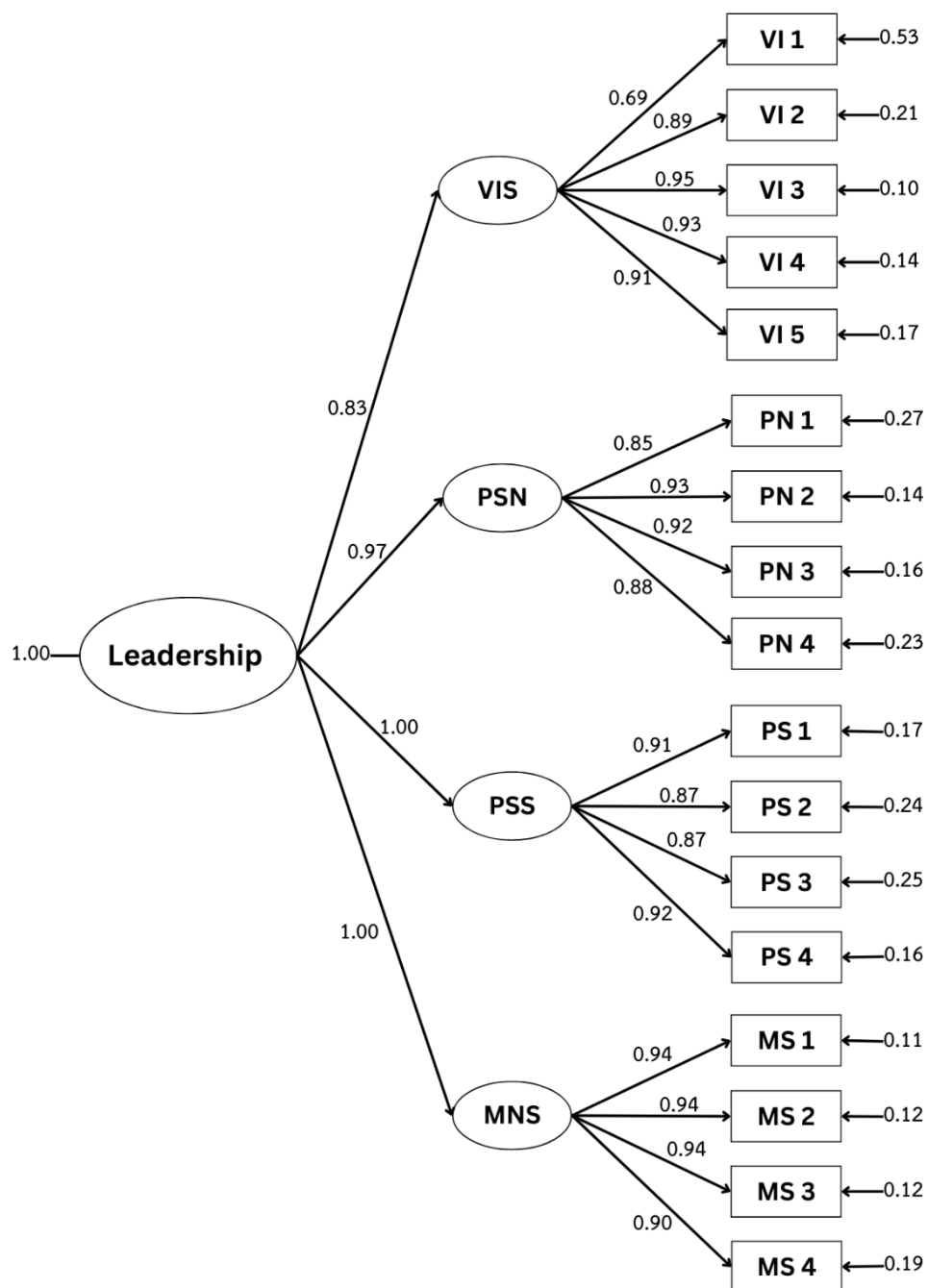




Chi-Square = 1006.08, df = 115, P-value = 0.00, RMSEA = 0.101

แผนภูมิภาพที่ 4.14 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนปรับอันดับสอง

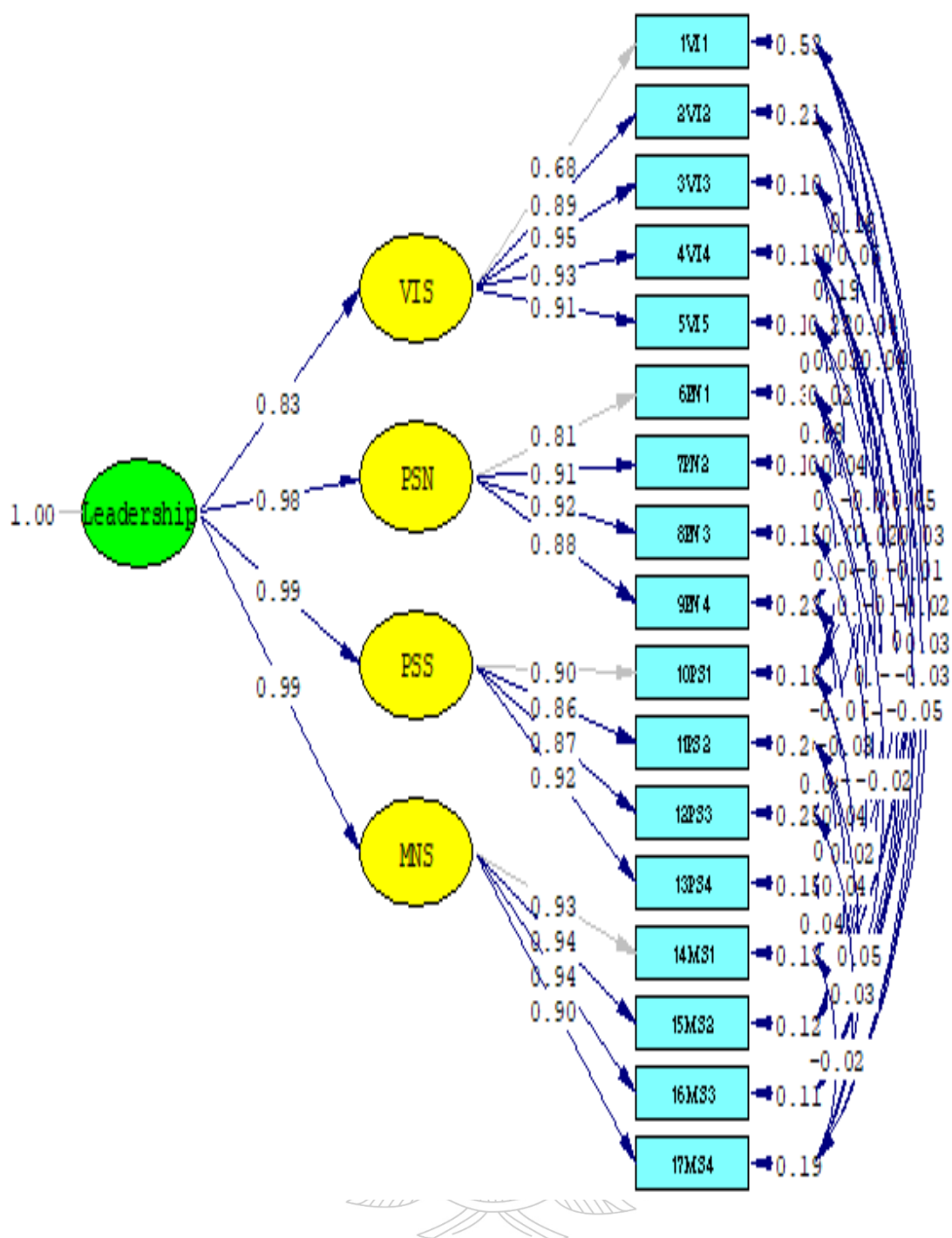




แผนภูมิภาพที่ 4.15 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันก่อนปรับอันดับสอง

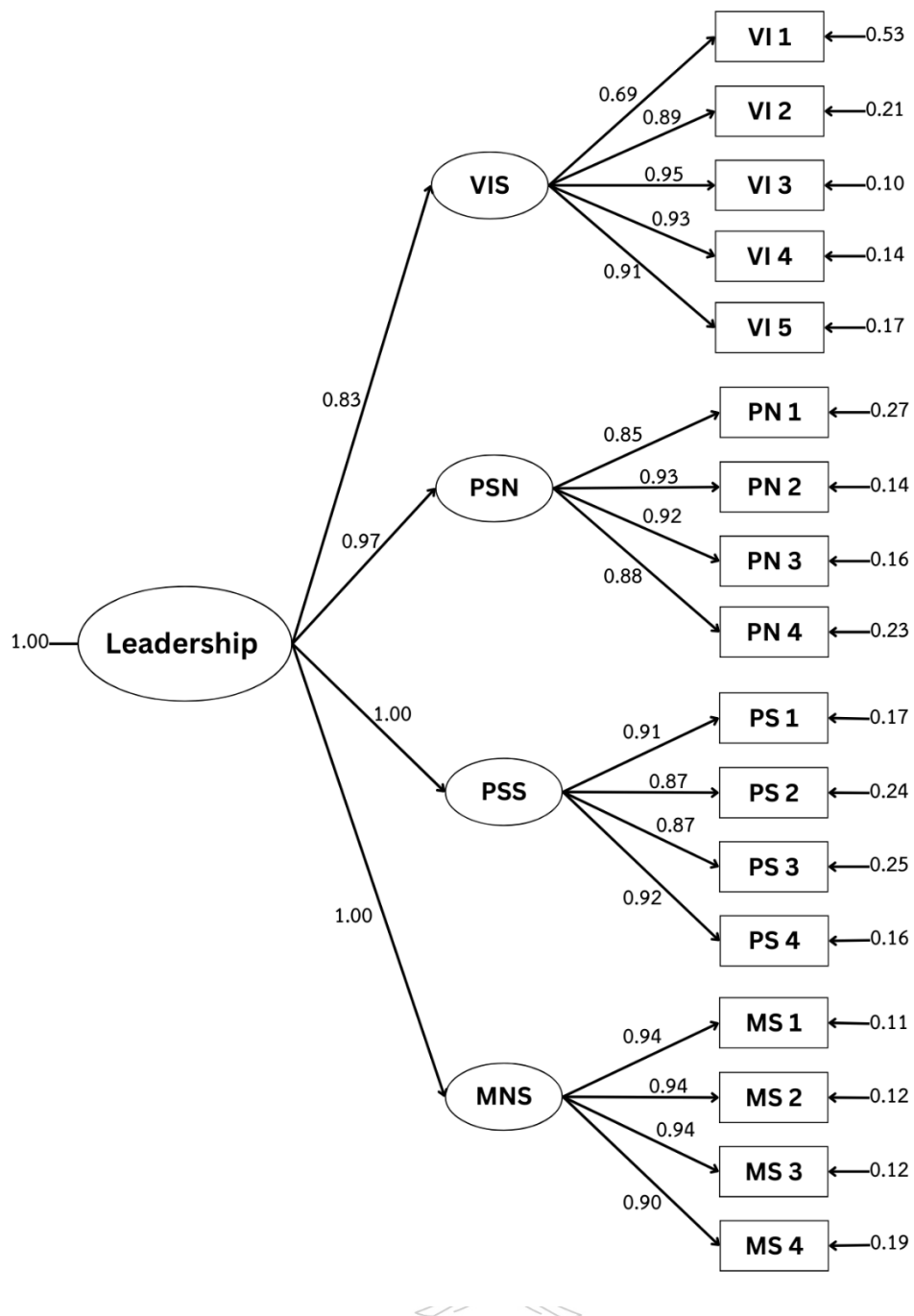
ตารางที่ 4.22 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสอง (Schermele-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	8.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.05	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.101	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.98	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.98	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.98	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.87	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.82	ไม่ผ่านเกณฑ์



Chi-Square = 85.43, df = 68, P-value = 0.075, RMSEA = 0.018

แผนภูมิภาพที่ 4.16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ



แผนภูมิภาพที่ 4.17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA, GFI, AGFI และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.23 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองหลังปรับ (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้อง	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง ระดับพอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ระดับความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.08	ระดับดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	1.26	ระดับดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.02	ระดับดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.02	ระดับดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	1.00	ระดับดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	1.00	ระดับดี
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.99	ระดับดี
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	0.97	ระดับดี

จากตารางที่ 4.23 ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.24 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 2	$\rho_v = 0.90$	$\rho_c = 0.97$	
1	0.83**	0.69	0.23
2	0.98**	0.97	0.04
3	0.98**	0.99	0.04
4	0.99**	0.98	0.02
ลำดับที่ 1			
องค์ประกอบที่ 1			
VI 1	0.68**	0.47	0.53
VI 2	0.89**	0.79	0.21
VI 3	0.95**	0.90	0.10
VI 4	0.93**	0.87	0.13
VI 5	0.91**	0.83	0.17
องค์ประกอบที่ 2			
PN 1	0.81**	0.66	0.34
PN 2	0.91**	0.83	0.17
PN 3	0.92**	0.85	0.15
PN 4	0.88**	0.77	0.23
องค์ประกอบที่ 3			
PS 1	0.90**	0.82	0.18
PS 2	0.86**	0.74	0.26

PS 3	0.87**	0.75	0.25
PS 4	0.92**	0.85	0.15
องค์ประกอบที่ 4			
MS 1	0.93**	0.87	0.13
MS 2	0.94**	0.88	0.12
MS 3	0.94**	0.89	0.11
MS 4	0.90**	0.81	0.19

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด ผู้วิจัยจะเน้นอธิบายในส่วนขององค์ประกอบหลักอย่างละเอียด ซึ่งเป็นองค์ประกอบลำดับที่ 2 ในโมเดลการวัด มีอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (VIS) 2) ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (PSN) 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจครู (PSS) และ 4) ด้านทักษะความสามารถ (MNS) จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.99 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.97 (>0.50) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.90 (>0.50) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน (สุวิมล ติรภานันท์, 2555)

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางประชากรที่ศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยการสังเคราะห์การวิเคราะห์พิจารณาเอกสารตำราสรุปได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งผลต่อความสำเร็จในด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (พรสรรค์ ทองจำรูญ,กนกอร สมปราชญ์ :2017) ผลการวิจัยกล่าวว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่า ศักยภาพแห่งตน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาโปรแกรมในระยะยาว วิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่กว้างไกล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งอธิบายว่า ศักยภาพแห่งตนของครู การตระหนักรู้ตนเอง การฝึกและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะการสอน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนา เทคโนโลยีการศึกษา สรุปการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู 3 กลุ่ม คือ 1) วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (provision) 2) ความตระหนักรู้ในตนเอง (awareness) 3) แรงจูงใจ (mo-tivation) 4) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (continuing professional development) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถที่จะนำพาและส่งผลต่อการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องหลักการและแนวคิด จากงานวิจัย เอกสารตำราองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ

ครู และสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักจากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการจำนวน 9 คน ได้ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบหลัก โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีผู้บริหาร การศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจาก แบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่านมาปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อยืนยันองค์ประกอบและ สร้างเป็นแบบสอบถามยืนยันองค์ประกอบเพื่อหาค่า IOC เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กึ่งโครงสร้าง จากนั้นปรับแก้ข้อมูลตามผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ หาค่า IOC ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็น ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป จำนวน 1 คน เป็นนักวิชาการอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน โดยใช้วิธีเลือก แบบเจาะจง (Purposive sampling) แบบสอบถามประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพ ชอบความท้าทาย 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู 4) องค์ประกอบหลักด้านทักษะ ความสามารถ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยนำร่างตัวบ่งชี้มาสร้าง เป็นแบบสอบถาม นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ววิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความเหมาะสมทาง ภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม ราย ข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item – Objective Congruence : IOC) รวมทั้งข้อเสนอแนะ คือการ ปรับปรุง ข้อคำถาม โดยการพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อตัดสินว่าข้อคำถามมีความ สอดคล้องเหมาะสม และ จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมี ค่าตั้งแต่ 0.77 –1.00 ซึ่ง ตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อ คำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป นำแบบสอบถามที่ผ่านการ ตรวจสอบคุณภาพไปทดลองใช้ (Try-out) ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) การหาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ (รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ, 2546) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามระหว่าง 0.441-0.912 สรุปว่าใช้ได้ และ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.84 สรุปได้ว่าแบบสอบถาม มีคุณภาพทั้งรายข้อและทั้งฉบับอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้และนำผลคุณภาพเครื่องมือที่ทดลองใช้ไปให้อาจารย์ ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแบบสอบถามและข้อคำถาม ก่อนนำไป เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ **ระยะที่ 2** ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิง

โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสถิติ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 ประชากรทั้งหมด 12,005 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 10:1 ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 19 ตัวแปร และเส้นอิทธิพลจำนวน 24 เส้น รวมทั้งสิ้น 49 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 760 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 380 คน ครูวิชาการ 380 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ 10 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 760 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five-point rating scale questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมติฐาน 2) ความถี่และร้อยละเพื่อให้ทราบสภาพของกลุ่มตัวอย่าง 3) ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ 5) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 6) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ และ 7) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ 1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) ความน่าจะเป็นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) 2. ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-fit index: GFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 4. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) มีค่าระหว่าง 0.90-1.00 และ 5. ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) มีค่าต่ำกว่า 0.05

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยและทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน บุคลากรที่สอดคล้องกันและตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามเป้าหมาย 3) องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความเชื่อมั่น 4) องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม 5) องค์ประกอบย่อยด้านการคิดสร้างสรรค์

2. องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ 2) องค์ประกอบย่อยด้านเชื่อมั่นในตนเอง การกล้าตัดสินใจ 3) องค์ประกอบย่อยด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว 4) องค์ประกอบย่อยด้านมีสติปัญญาไหวพริบ เข้าวินิจฉัย

3. องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยด้านต้องการประสบความสำเร็จ 2) องค์ประกอบย่อยด้านความต้องการอำนาจสั่งการ 3) องค์ประกอบย่อยด้านมีพลัง แรงขับเคลื่อน มุ่งมั่นในการทำงาน 4) องค์ประกอบย่อยด้านมีความคาดหวังไวสูง

4. องค์ประกอบหลักด้านทักษะและความสามารถ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบย่อยด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) องค์ประกอบย่อยด้านทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) องค์ประกอบย่อยด้านทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้มีการแยกผลการตรวจสอบออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) (χ^2/df) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไม่ควรเกิน 2

3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI หากมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เป็นการนำค่าดัชนีมาปรับค่าโดยคำนึงถึงขนาดของตัวแปร และขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้ค่า AGFI ซึ่งค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเหมือน GFI คือ ค่าดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

5) ค่า RMSEA (Root mean square measure error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรเกิน 0.08

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตะวันออกเฉียงเหนือ **ด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .305 - .777 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง A15 คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูล เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ A16 คือ ผู้บริหารเปิดใจยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง A1 คือ ผู้บริหารจูงใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ A5 คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก **ด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย พบว่า** มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536 - .764 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่า

ความสัมพันธ์ระหว่าง B24 คือผู้บริหารสามารถปรับตัว ในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ B25 คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง B20 คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ B28 คือ ผู้บริหารยอมรับฟัง ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ **ด้านการสร้างแรงจูงใจครู** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .333 - .697 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุด เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง C34 คือ ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุนให้ครูดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด และ C35 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจใน การเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่า ความสัมพันธ์ระหว่าง C33 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครูรับผิดชอบภาระงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ C39 คือ ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี ประสิทธิภาพ **ด้านทักษะความสามารถ** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .374 - .771 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง D48 คือ ผู้บริหารมีทักษะ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ D50 คือ ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง D56 คือ ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษา ที่เหมาะสมในการสื่อสารถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ D64 คือ ผู้บริหารยก ย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการพัฒนาระบบชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิจัยพบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 องค์ประกอบ หลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบย่อยได้แก่
 - 1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการปฏิบัติตามเป้าหมาย
 - 1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างความเชื่อมั่น
 - 1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการมีส่วนร่วม
 - 1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.58) การกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.52) การสร้างความเชื่อมั่น ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.58) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) และการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.58)

2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย

- 2.1 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ
- 2.2 องค์ประกอบย่อยด้านเชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ
- 2.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว
- 2.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีสติปัญญาไหวพริบ เชาวปัญญา

จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.57) ด้านเชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) ด้านมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) และด้านมีสติปัญญาไหวพริบ เชาวปัญญา ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู

- 3.1 องค์ประกอบย่อยด้านต้องการประสบความสำเร็จ
- 3.2 องค์ประกอบย่อยด้านความต้องการอำนาจสั่งการ
- 3.3 องค์ประกอบย่อยด้านมีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นการทำงาน
- 3.4 องค์ประกอบย่อยด้านมีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง

จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมีความคาดหวังสูง ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.57) ด้านต้องการประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.56) ด้านมีพลังขับเคลื่อนมุ่งมั่นการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.66) และด้านความต้องการอำนาจสั่งการ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

4) องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ

- 4.1 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.2 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.3 องค์ประกอบย่อยมีทักษะด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.4 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.62) ด้านทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิง

รูก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.55) ด้านการสื่อสารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) และด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 85.43 เมื่อพิจารณาค่า df เท่ากับ .68 ค่า P value = 0.07 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.2 การตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) 4) องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การศึกษาและการตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.77 – 1.00 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

5.2.4 ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวันออกเฉียงเหนือ มี 4

องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Visionary) 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย (Personality) 3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงจูงใจครู (Persuasion) 4) องค์ประกอบหลักด้านทักษะความสามารถ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย จากการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 64 ตัวบ่งชี้

ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 64 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภาส อังคุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณและรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2549) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 4.56 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.51$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -2.00 ถึง -1.06 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 ถึง 6.57

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบด้านบุคลิกภาพขอความท้าทาย มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 – 4.56 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ มีสติ

ปฏิภาณไหวพริบ เชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.46$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -2.10 ถึง -1.46 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 3.31 ถึง 6.56

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบการด้านการสร้างแรงจูงใจครู มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43 – 4.53 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ มีความคาดหวังความสำเร็จไวสูง ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 4.43$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.47 ถึง -1.21 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.60 ถึง 4.12

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบการด้านทักษะความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 – 4.50 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุด คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ทักษะด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.46$) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.74 ถึง -1.23 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 1.74 ถึง 4.07

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญบ่งบอกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) นำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนากำหนดเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทุกสังกัด ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายเพื่อใช้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้

2) ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3) ควรนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษา เช่น ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเสริมสร้างสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบหลัก 17

องค์ประกอบย่อย และ 64 ตัวบ่งชี้ ทุกตัวมีน้ำหนักเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอ
นำเสนอแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิง
รุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เพื่อศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อทำ
ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในทุกสังกัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 1(4), 51 – 65
- กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร*. สถานศึกษา เทศบาล. วิทยานิพนธ์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เพื่องฟ้าพรินต์ติ้ง
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐาน การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ :บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล*.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย บุรพา
- กุหลาบ หงส์ทอง และ นพดล เจนอักษร. (2561). *แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา* ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วารสารวิชาการ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561 หน้า 149-150
- คำพร กองเตย. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จามจุรี จาเมือง. (2548). *รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- จำเนียร พลหาญ. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*, มหาสารคาม : คณะครุ ศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- จำเริญ แก้วเพ็ญกรอ. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหาร*, สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์. มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก* กรุงเทพมหานคร
 ไซยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ปริญาคุณวุฒิ
 บัณฑิต)* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ติน ประญกฤติ. (2536). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : อรุณ
 ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย*.
 ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.ปริญญาปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและ
 การประกัน*. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและ
 พัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้
 (องค์การมหาชน)
- นพดล เจนอักษร. (2553). *การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 9 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นฤมล อินทพงษ์. (2560). *คุณวินิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต*.
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ. (2547.) *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการ
 ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปัทมโรจน์ มากสุริวงศ์. (2556). *แรงบันดาลใจ(inspiration) กล้าดี (Asamedia)* สืบค้นเมื่อ. 15
 พฤษภาคม 2559, จาก: <http://pattamarot.blogspot.com/2010/11>
- ประพนธ์ ผาสุกยิต. (2541). *ทางเลือกทางรอด*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เออาร์ อินฟอร์เมชั่น
 แอนด์พับลิเคชั่น
- ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำ: พยาธิสภาพในสังคมไทย และวิธีแก้ไข*. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย
- ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน*

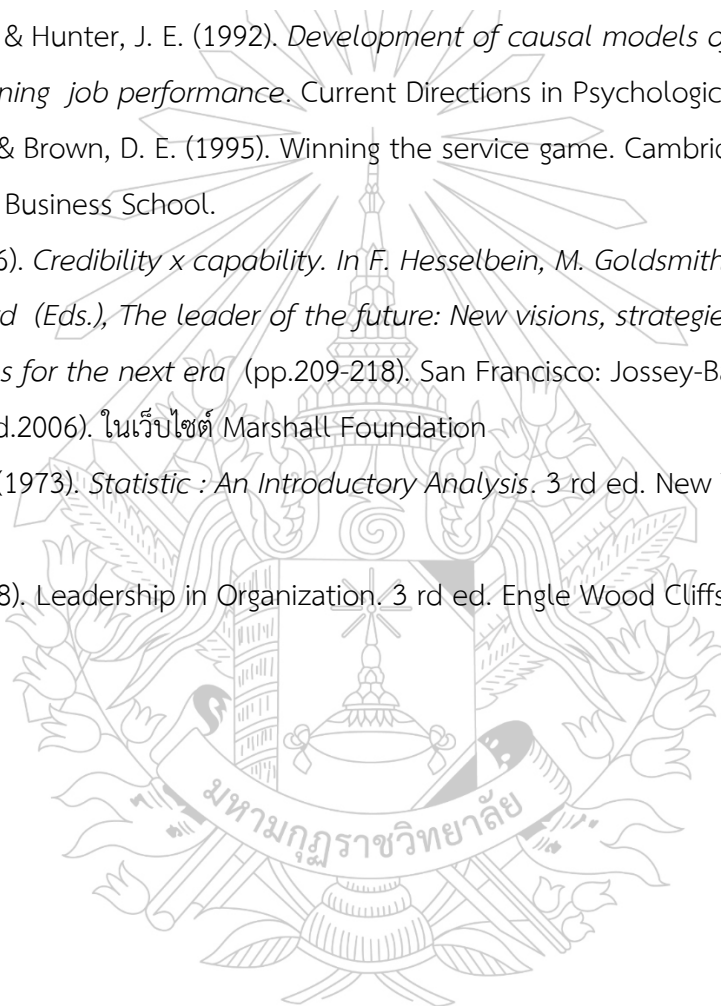
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2554). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล*. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยศรีสะเกษ
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2540). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พิมพ์ไทย
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อานันท์ ปันยารชุน, ประเวศ วะสีและลิปพนธ์ เกตุทัต *พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)*. (2541). *ผู้นำ*. มติชน. 2(10), 5
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2556). *พุทธวิธีในการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด. พุทธทาสภิกขุ. (2527)
- พรสวรรค์ ทองจำรูญ, กนกอร สมปราษฎ์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 วารสารวิจัย มข. (ฉบับ บัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5 (2). หน้า 25-35.
- พัชสิริ ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล
- พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหา วิทยาลัย.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2540). *ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต: ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2550). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- รัชณี พจนา. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก : ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*
- รุ่ง ลอยเลิศ. (2562). *การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

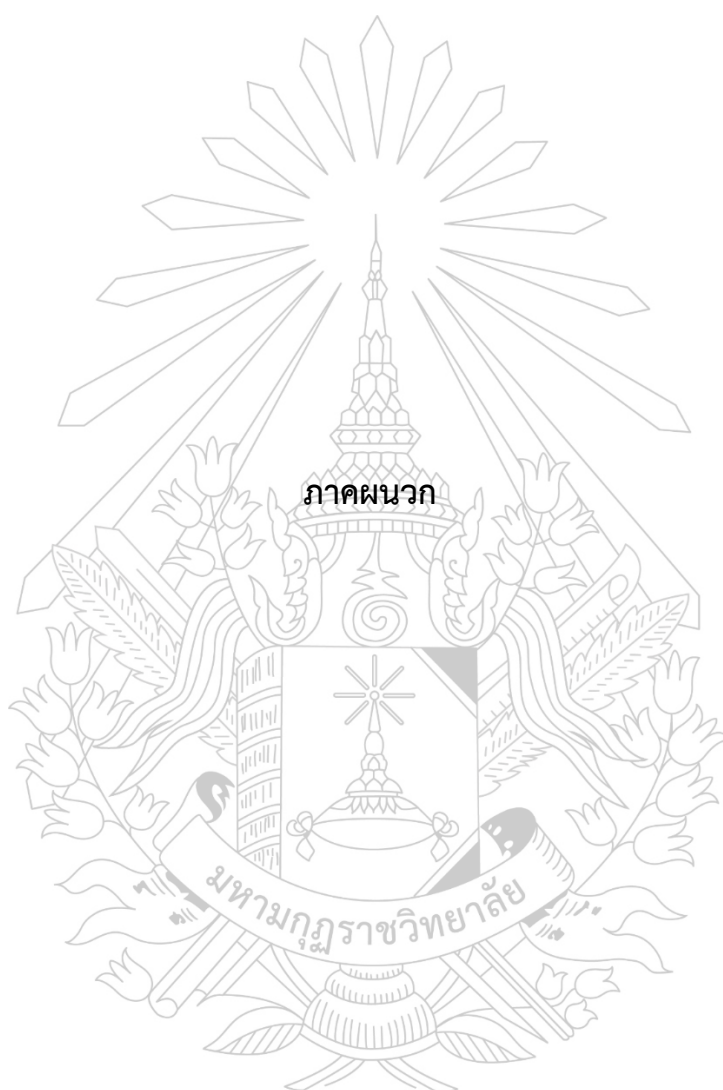
- วัชรวิทย์ เกษพิชัยณรงค์และคณะ. (2565). เอกสารการเรียนรู้เชิงรุกและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน
ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก : สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้,มหาวิทยาลัยมหิดล,
วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน การประกัน
คุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ.กรุงเทพฯ : บริษัท ธนวิซการพิมพ์จำกัด
วินัย นิยมวงศ์. (2542). ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาทางการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรอาชีพ จำกัด.
วิโรจน์ สารรัตน์. (2555) แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ
วิโรจน์ สารรัตน์. (2556) กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21
พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
วิโรจน์ สารรัตน์. (2558) ภาวะผู้นำ : การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ-
วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
หนองคาย เขต 3.รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย พิมพ์
ครั้งที่ 2.ขอนแก่น : หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สิปปนนท์ เกตุทัต. (2540). วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง: ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย
สุภักดิ์ ลิ้มสุวรรณ. (2562). การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาแนวใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการ

- จัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
(2561). นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563.
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี:บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบ ผลการ
ปฏิบัติงาน โครงการและแผนงาน. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 19(6), 10-15
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6 ,12
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎี และปฏิบัติ: ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิรัตน์ เอ็คคูเคชั่น
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
สุภากร อิทธิโชติ. (2548). ผลของกระบวนการกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุรินทร์ นานาผล และคณะ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ บัณฑิตศึกษา
แห่งชาติครั้งที่ 23 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ระหว่างวันที่ 23 –24 ธันวาคม
2554. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน
สุวิมล ติรภานนท์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เสนาะ ตีเยาว์. (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาคม อึ้งพวง. (2551). ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(มอดินแดง). ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Achua, C. F. and Lussier, R. N. (2010) *Effective Leadership. (4th ed.)*. South-Western :
Cengage Learning.
Bennis, W. G., Benne, K. D., & Chin, R. (Eds.). (1976). *The planning of change (3rd ed.)*.

- New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Campbell, S. & Samiec, E. (2005). *5-D Leadership : Key Dimensions for Leading in Real Word*. Mountain View, California : Davies-Black Publishing.
- Drucker Peter F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done (Harperbusiness Essentials)*.
- Dubrin, A.J. (2010). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. (Fifth Edition). Boston : Houghton Mifflin.
- Fromm, B., & Schlesinger, L. (1993). *The real heroes of business and not a CEO among them*. New York: Doubleday.
- G.K. (2013). *Global Leadership : Research, Practice ,and Development 2 nd ed*. New York : Routledge.
- Hemdemhall, M.E., Ostand, J.S., Bird, A., Oddou, G.R., Maznevski, M.L., Stevens, M.J., and Stahl,
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration (8th ed.)*. New York
- Johns – Gibson, J.C. (2000). Factors for effective School leadership: A case Study of Loretta Dukes – McKenzie and the Washington, D.C. public. School.
- Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2012). *Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement*. NASSP Bulletin, 89(643), 28-44.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (Eds.). (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Kotter, J.P. (1999). *On what leaders, really do*. Harvard Business Review Book Boston : Harvard Business School.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concepts & practices. (4th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson.
- McGraw Hill. Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. NASSP Bulletin. 89(643): Retrieved from <http://vnweb.hwwilsonweb.com>
- Meyers, Chet and Jones, Thomas B. (1993). *Promoting Active Learning: Strategies for the Collage Classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Northouse, Peter Guy. (2012). *Introduction to leadership: Concept and*

- practice*(2nded.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). "Assessing the instructional leadership behavior of principals." *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Harris, A. (2004). "Distributed leadership and school improvement." *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11-24.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). *Development of causal models of processes determining job performance*. Current Directions in Psychological Science.
- Schneider, B., & Brown, D. E. (1995). *Winning the service game*. Cambridge, MA: Harvard Business School.
- Ulrich, D. (1996). *Credibility x capability*. In F. Hesselbein, M. Goldsmith and R. Beckhard (Eds.), *The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era* (pp.209-218). San Francisco: Jossey-Bass.
- Williams, S. (nd.2006). ในเว็บไซต์ Marshall Foundation
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic : An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York : Harper & Row.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization*. 3 rd ed. Engle Wood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.





ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เจนภพ ชัยวรรณ

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายเดช ปาจรียานนท์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหจวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๔๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๔๑๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.อรุณี ราชพัฒน์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ
ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพธิ์พาล เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้
เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อ
เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร..๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวชิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ศ.ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๔๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ภูวนิศา อยู่งาน

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวชิราวุธ รมว.วิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

น.ส.กนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

This is Mendeley biography



ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัว
บ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยการหาดัชนีความ
สอดคล้องของนิยาม (Index of Consistency : IOC) จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ชื่อ - นามสกุล ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดหน่วยงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ชื่อ - นามสกุล ผศ.ดร.ศักดินาภรณ์ นันท์
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สังกัดหน่วยงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
3. ชื่อ - นามสกุล ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
สังกัดหน่วยงาน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
4. ชื่อ - นามสกุล ดร.สมพงษ์ พรหมใจ
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สังกัดหน่วยงาน ประธาน คณะอนุกรรมการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
5. ชื่อ - นามสกุล ดร.ญาณิศา อยู่งาน
วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สังกัดหน่วยงาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญแบบตอบรับของผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำคุณิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวชิธร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ ศรีจันทร์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวีเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

ด้วย นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ณัฏฐา อยู่ปาน

ด้วย นางสาวณิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวีเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวณิษฐกานต์ วงศ์วัฒนวิชา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๐๔๑๙๑๙

ภาคผนวก ง

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของนิยาม (Index of Consistency : IOC)





แบบประเมินความเที่ยงแบบสอบถาม

(IOC: Index of item objective congruence)

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแบบสอบถามแต่ละข้อต่อไปนี้มีความสอดคล้องตรงตามเนื้อหาข้อบ่งชี้หรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดย เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความ	การประเมิน			แปลผล
			- 1	0	+ 1	
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการตั้งใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชี้แจงเป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสู่การปฏิบัติในแผนงาน	1	ผู้บริหารมุ่งใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	2	ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	3	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	4	ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละเป้าหมายสู่การปฏิบัติในแผนงาน				
2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปปฏิบัติในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง สามารถถ่ายทอดความคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5	ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	7	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่ครูในโรงเรียน				
	8	ผู้บริหาร กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				

1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความ	การประเมิน			แปลผล
			- 1	0	+ 1	
3) การสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียนผู้บริหารกล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศวางแผนพัฒนาส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	9	ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียน				
	10	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	11	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	12	ผู้บริหารส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงศักยภาพและจุดเด่น ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการลูกค้ามุ่งหมายและยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	13	ผู้บริหารได้ค้นหาศักยภาพและจุดเด่นของผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	14	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	16	ผู้บริหารเปิดใจ ยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
5) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง มีความกล้าในการนำเสนอแนวทางทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและความสามารถที่มีในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ประเมินและเลือกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	17	ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น				
	18	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร				
	19	ผู้บริหารได้ประเมินและเลือกความคิดสร้างสรรค์ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร				



2.ด้านบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อความถาม	การประเมิน			แปลผล
			- 1	0	+ 1	
1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึง ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นรับผิดชอบควบคุม อารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความ เชื่อมั่นในตนเองและมีความเป็นผู้นำในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	21	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นมีความคิด สร้างสรรค์ ชื่นนำแนวทางและส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	22	ผู้บริหารมีความพิถีพิถันตั้งใจในการ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้า แสดงออก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นใน ตนเองสามารถทำได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	23	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	24	ผู้บริหารสามารถปรับตัว ในการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง				
	25	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
3)มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถ ในการเป็นผู้นำมีบุคลิกภาพที่แสดงถึง ความสามารถในการอดทนไม่หวั่นไหว มีความมั่นคง หนักแน่น วางเฉยและสามารถ แก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้	26	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำ ที่มีจิตใจมั่นคงในเป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	27	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับ				
	28	ผู้บริหารยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้เต็มศักยภาพ				
4)มีสติปัญญาไหวพริบ เชาวปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีไหวพริบเชาวปัญญา มีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงานและ แก้ปัญหา มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการ บริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบ	29	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักรู้ และให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ				
	30	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และใช้เหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ				
	31	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้คำแนะนำ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ เต็มศักยภาพ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว				

3.ด้านแรงจูงใจ	ข้อ	ข้อความคำถาม	การประเมิน			แปลผล
			- 1	0	+ 1	
1) ต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการ บริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผล สำเร็จ ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรง ขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะ รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริม ให้เกิดการแข่งขันและต้องการได้รับข้อมูล ป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความ ชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบ สูงในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	32	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย				
	33	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครู รับผิดชอบภาระงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	34	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุน ให้ครูดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด				
	35	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำ ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
2) ความต้องการอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ ความสำคัญในบทบาทการงานของครู ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น มี ความสามารถสั่งการและแสดงความโดดเด่น ในความเป็นผู้นำเพื่อเป็นการดำเนินงาน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบ ความสำเร็จ	36	ผู้บริหารเป็นแรงขับและส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ				
	37	ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำเสนอผลงาน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	38	ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำที่โดดเด่น ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	39	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ				
3) มีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อ ขับเคลื่อนในการทำงานให้องค์กร สร้างพลังบวกมีทัศนคติที่ดีเพื่อเป็นแรงขับ เคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ	40	ผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจ ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	41	ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีนำความรู้ความ สามารถและประสบการณ์มาใช้เพื่อให้ เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	42	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการมีทัศนคติที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
4) มีความคาดหวังไว้อย่างสูง หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความ คาดหวัง มุ่งหวังความสำเร็จในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	43	ผู้บริหารสร้างพลังบวกเพื่อสนับสนุน โน้มน้าวให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	44	ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู				
	45	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต้องการผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู				

4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อความคำถาม	การประเมิน			แปดผล
			- 1	0	+ 1	
1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้น เรียนรู้จากประสบการณ์และการตระหนักถึงความต้องการของผู้เกี่ยวข้องช่วยพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	46	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	47	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม				
	48	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการบริหารความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	49	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	50	ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
2) ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนดำเนินการ และควบคุมเพื่อให้สามารถบริหารงานในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ	51	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	52	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนจัดการองค์การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม				
	53	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม				
	54	ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	55	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				



4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อคำถาม	การประเมิน			แปลผล
			- 1	0	+ 1	
3) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยในการพูดสื่อสาร ในการทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสมการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจน จะทำให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในทิศทางเดียวกัน	56	ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	57	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม				
	58	ผู้บริหารมีความสามารถในการสั่งการให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย				
	59	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด สื่อสารให้ครูร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	60	ผู้บริหารมีความสามารถใช้ช่องทางสื่อสารกับบุคคลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย				
4) ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	61	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	62	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการเสริมแรงให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	63	ผู้บริหารมีรูปแบบหรือเทคนิคในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำให้ครูเต็มใจและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	64	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลชื่อ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่เดือน..... พ.ศ. 2567



ภาคผนวก จ

แบบตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามเอกสารงานวิจัย



แบบประเมินความเที่ยงแบบสอบถาม (IOC: Index of item congruence)

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าแบบสอบถามแต่ละข้อต่อไปนี้มีความสอดคล้องตรงตามเนื้อหาในตัวแปร
ที่ระบุไว้หรือไม่ แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดย เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ” ตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและกำหนด ทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการมุ่ง ใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชี้แจง เป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้าง ความตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกสู่การปฏิบัติในแผนงาน	1	ผู้บริหารมุ่งใจให้ครูจัดการเรียนรู้เชิง รุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมายการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและ การมองเห็นคุณค่าการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละเป้าหมาย สู่การปฏิบัติในแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์การจัดการ เรียนรู้เชิงรุกไปปฏิบัติในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนา วิสัยทัศน์ให้สอดคล้อง สามารถ ถ่ายทอดความคิดการจัดการเรียนรู้เชิง รุก กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำ นวัตกรรมใหม่ มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	5	ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนา วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิด การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่ครู ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการ นำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) การสร้างความเชื่อมั่น	9	ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกเป็นแนวทางทางของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
			1	2	3	4	5		
หมายถึง ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียนผู้บริหารกล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศ วางแผนพัฒนาส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	10	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ผู้บริหารส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงศักยภาพและจุดเด่น ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	13	ผู้บริหารได้ค้นหาศักยภาพและจุดเด่นของผู้ปฏิบัติงานวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอข้อมูล เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง มีความกล้าในการนำเสนอแนวทางทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและความสามารถที่มีในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ประเมินและเลือกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	17	ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19	ผู้บริหารได้ประเมินและเลือกความคิดสร้างสรรค์ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2.ด้านบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	แปลผล
			1	2	3	4	5		
1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้นรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	21	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นมีความคิดสร้างสรรค์ ชี้นำแนวทางและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	22	ผู้บริหารมีความคิดชอบตั้งใจในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสามารถทำได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	23	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ผู้บริหารสามารถปรับตัว ในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3)มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจิตใจมั่นคงในเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	26	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจิตใจมั่นคงในเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	28	ผู้บริหารยอมรับฟังผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4)มีสติปัญญาไหวพริบ เขาวปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีไหวพริบเขาวปัญญา มีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงาน และแก้ปัญหา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	29	ผู้บริหารมีความสามารถในการตระหนักและให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	30	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	31	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้คำแนะนำ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

3.ด้านแรงจูงใจ	ข้อ	ข้อความ	การประเมิน					รวม	แปลผล
			1	2	3	4	5		
1) ต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการ บริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้ เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ ตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริมให้เกิดการ แข่งขันและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อ ประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงในการส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก	32	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาให้จัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	33	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครู รับผิดชอบภาระงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	34	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุน ให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	35	ผู้บริหารมีความความเข้าใจในการเป็นผู้นำ ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ความต้องการอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ ความสำคัญในบทบาทการงานของครูผู้บริหาร ยอมรับฟังความคิดเห็น มีความสามารถสั่งการ และแสดงความโดดเด่นในความเป็นผู้นำ เพื่อให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้เชิง รุกให้ประสบความสำเร็จ	36	ผู้บริหารเป็นแรงขับและส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	37	ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชาในการนำเสนอผลงาน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	38	ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำที่โดดเด่น ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	39	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการเพื่อให้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) มีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อ ขับเคลื่อนในการทำงานให้องค์กร สร้างพลังบวกมีทัศนคติที่ดีเพื่อเป็นแรงขับ เคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ	40	ผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจ ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	41	ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีนำความรู้ความ สามารถและประสบการณ์มาใช้เพื่อให้ เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	42	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการมีทัศนคติที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) มีความคาดหวังไว้อย่างสูง หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความคาดหวัง มุ่งหวังความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิง รุก	43	ผู้บริหารสร้างพลังบวกเพื่อสนับสนุน โน้มน้าวให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	44	ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	45	ผู้บริหารมีความมุ่งหวังต้องการผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อความ	การประเมิน					รวม	แปลผล
			1	2	3	4	5		
1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีทักษะการจัดการเรียนรู้ซึ่ง รุกรสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยการฝึก ปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถ พัฒนาให้ดีขึ้น เรียนรู้จากประสบการณ์ และการตระหนักถึงความต้องการของ ผู้อื่น ย่อมช่วยให้พัฒนาทักษะการจัดการ เรียนรู้ซึ่งรุกรอย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	46	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	47	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความ ช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกรอย่าง เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	48	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการบริหาร ความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่าง ในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	49	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงาน การจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	50	ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการ ของครูในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมเพื่อให้สามารถ บริหารงานในการดำเนินงานจัดการ เรียนรู้ซึ่งรุกรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการ	51	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพ ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	52	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน จัดการองค์การมอบหมายงานและการจัด คนเข้าทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการ จัดการเรียนรู้ซึ่งรุกรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	53	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้ซึ่งรุกรให้บรรลุเป้าหมายผ่าน กระบวนการกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	54	ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษา ในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	55	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเน ผลของการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกรที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะ สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการ เรียนรู้ซึ่งรุกร ด้วยในการพูดสื่อสาร ในการ ทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่ เหมาะสมการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจน จะทำให้รับรู้และ เข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการ เรียนรู้ซึ่งรุกรไปในทิศทางเดียวกัน	56	ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสม ในการสื่อถึงเป้าหมายกระบวนการในการ จัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	57	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแนะนำ หรือชี้แนะในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรุกรให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	58	ผู้บริหารมีความสามารถในการสั่งการให้เกิด การจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร อย่างชัดเจนเข้าใจ ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	59	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด สื่อสาร ให้ครูร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรุกร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อความ	การประเมิน					รวม	แปลผล
			1	2	3	4	5		
4) ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60	ผู้บริหารมีความสามารถใช้ช่องทางสื่อสารกับบุคคลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	61	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	62	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการเสริมแรงให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	63	ผู้บริหารมีรูปแบบหรือเทคนิคในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำให้ครูเต็มใจและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	64	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....



ภาคผนวก ฉ

เอกสารอบรมและเอกสารรับรองผลการพิจารณา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





ที่ จว. ๑๓๑/๒๕๖๗

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง: การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

TITLE: THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP INDICATORS TO STRENGTHEN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN THE NORTHEAST OF THAILAND

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ วันอังคารที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มติที่ ๑๐๙/๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ออกให้ ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงนาม

(พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ/ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



No. SPU.KK.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

มอบวุฒิบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

ได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (รูปแบบ) ออนไลน์

หลักสูตรการฝึกอบรม ๑ วัน เรื่อง หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประกอบด้วย ๕ ประเด็นความรู้

ประเด็นความรู้ที่ ๑	วิวัฒนาการของจริยธรรมการวิจัย (History of Research Ethics)
ประเด็นความรู้ที่ ๒	หลักจริยธรรมการวิจัยพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Principles of Research Ethics, Laws, and Regulations)
ประเด็นความรู้ที่ ๓	กระบวนการขอความยินยอม (Informed Consent Process)
ประเด็นความรู้ที่ ๔	การวิจัยในกลุ่มอ่อนแอ/เปราะบาง (Research among Vulnerable Population)
ประเด็นความรู้ที่ ๕	การรักษาความลับ (Confidentiality)
ประเด็นความรู้ที่ ๖	การประเมินคุณประโยชน์และความเสี่ยง (Risk and Benefit Assessment)
ประเด็นความรู้ที่ ๗	จริยธรรมการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ (Ethical Consideration in Social Studies)
ประเด็นความรู้ที่ ๘	หน้าที่ความรับผิดชอบของนักวิจัยทั้งก่อนและหลังได้รับการรับรอง (Responsibility of Investigators including Pre and Post Review Process)
ประเด็นความรู้ที่ ๙	ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

จัดโดยมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

วุฒิบัตรนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.พญ.จันทรา กาบวัง เหล่าอาว)

ประธานมูลนิธิ SIDCER-FERCAP



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์)

ประธานจริยธรรมการวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น



เครื่องมือในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามนี้ดำเนินการโดยนางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ จังหวัดเลย

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อทดสอบความ
สอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้และเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ
ย่อยของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลที่ได้จากงานวิจัยจะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเพื่อส่งผลการ
พัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุตัว

- ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 25 – 35 ปี
☐ 3. 36 – 45 ปี ☐ 4. 46 – 55 ปี
☐ 5. สูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท
☐ 3. ปริญญาเอก ☐ 4. อื่นๆ.....

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 10 ปี
☐ 3. 10 ปีขึ้นไป ☐ 4. อื่นๆ.....

5. ประเภทตำแหน่ง

- ☐ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ 3. ข้าราชการครู ☐ 4. อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามงานวิจัย แล้วเขียนผลการพิจารณาของท่านโดย

เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ค่าคะแนน 5	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม	มากที่สุด
ค่าคะแนน 4	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม	มาก
ค่าคะแนน 3	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม	ปานกลาง
ค่าคะแนน 2	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม	น้อย
ค่าคะแนน 1	เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม	น้อยที่สุด

1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การตั้งเป้าหมายและกำหนด ทิศทางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ของครูรวมทั้งการแสดงออกถึงการมุ่ง ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชี้แจง เป้าหมาย สร้างความเข้าใจและสร้าง ความตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนนำเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกสู่การปฏิบัติในแผนงาน	1	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดการ เรียนรู้เชิงรุก					
	2	ผู้บริหารมีการชี้แจงเป้าหมาย แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	3	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจและ การมองเห็นคุณค่าของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก					
	4	ผู้บริหารมีการนำเป้าหมายการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกในแต่ละเป้าหมายลงใน แผนปฏิบัติการ					
2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปปฏิบัติใน องค์กร เป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้อง สามารถถ่ายทอดความคิด	5	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนา วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก					



1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมใหม่ มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	7	ผู้บริหารมีความสามารถถ่ายทอดแนวความคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปสู่ครูในโรงเรียน					
	8	ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการนำนวัตกรรมใหม่มาส่งเสริมให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
3) การสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง ผู้บริหารได้ประกาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียน ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศ วางแผนพัฒนา ส่งเสริมผลักดันให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	9	ผู้บริหารได้ประกาศใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางของโรงเรียน					
	10	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	11	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	12	ผู้บริหารส่งเสริมผลักดันสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงศักยภาพ และจุดเด่น ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง	13	ผู้บริหารได้ค้นหาศักยภาพและมองเห็นจุดเด่นของผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	14	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
เพื่อให้บรรลุจุดหมายและเปิดใจยอมรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม นำเสนอข้อมูล เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	16	ผู้บริหารยอมรับและปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					



1.ด้านวิสัยทัศน์	ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
5) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง มีความกล้าในการนำเสนอแนว ทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบ ต่างๆให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและ นำเสนอความสามารถที่มีในตัวบุคคล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการแสวงหาแนวคิดใหม่จากหน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จ มีการประเมินและ เลือกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	17	ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอ แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น					
	18	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหา แนวคิดใหม่จากหน่วยงานที่ประสบ ความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร					
	19	ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันคัดเลือก ความคิดสร้างสรรค์การจัดการเรียนรู้ เชิงรุกเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในองค์กร					

2.ด้านบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
1) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่แสดง ถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้นรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองและมี ความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	20	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
	21	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นมีความคิด สร้างสรรค์ ชื่นนำแนวทางและส่งเสริมให้ครู จัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	22	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและสร้าง เป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ เชิงรุก					
2) เชื่อมั่นในตนเองการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้า แสดงออก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่น	23	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	24	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					



2.ด้านบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
ในตนเองสามารถทำได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	25	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
3)มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหว หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความสามารถในการอดทนไม่หวั่นไหว มีความมั่นคง หนักแน่น วางเฉยและสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้	26	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีจิตใจมั่นคงในการกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	27	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับ					
	28	ผู้บริหารรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้เต็มศักยภาพ					
4) มีสติปัญญาไหวพริบ เขวี้ยงปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีไหวพริบเขวี้ยงปัญญา มีสติปัญญา สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลและแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	29	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ					
	30	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และใช้เหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ					
	31	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เต็มศักยภาพ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					

3.ด้านแรงจูงใจ	ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
1) ต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จ	32	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย					
	33	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเน้นย้ำให้ครูรับผิดชอบภาระงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					



3.ด้านแรงจูงใจ	ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ มีการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก	34	ผู้บริหารมีการวางแผนงานในการสนับสนุนให้ครูดำเนินงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและประเมินผลเพื่อพัฒนาต่อยอด					
	35	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
2) ความต้องการอำนาจสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญในบทบาทการงานของครู ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น มีความสามารถสั่งการและแสดงความโดดเด่นในความเป็นผู้นำเพื่อให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ	36	ผู้บริหารเป็นแรงขับและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบความสำเร็จ					
	37	ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำเสนอผลงาน และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	38	ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำที่โดดเด่นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	39	ผู้บริหารสามารถสั่งการเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ					
3) มีพลังแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจเพื่อขับเคลื่อนในการทำงานให้องค์กรสร้างพลังบวกมีทัศนคติที่ดีเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ	40	ผู้บริหารเป็นแรงขับและแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	41	ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	42	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการมีทัศนคติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
4) มีความคาดหวังไวสูง หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน สร้างพลังบวกและมีความคาดหวัง มุ่งหวังความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	43	ผู้บริหารสร้างพลังบวกเพื่อสนับสนุนโน้มน้าวให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	44	ผู้บริหารแสดงบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
	45	ผู้บริหารมีความมุ่งหวังต้องการผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					

4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
1) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีทักษะการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่น ย่อมช่วยให้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	46	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
	47	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรอย่างเป็นรูปธรรม					
	48	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการบริหารความขัดแย้งหากองค์กรมีความเห็นต่างในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
	49	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
	50	ผู้บริหารสร้างมีความเข้าใจความต้องการของครูเพื่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
2) ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมเพื่อให้สามารถบริหารงานในการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่มเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ	51	ผู้บริหารมีเป้าหมายและมองภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
	52	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนจัดการองค์กร การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรได้อย่างเหมาะสม					
	53	ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรให้บรรลุเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม					
	54	ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					
	55	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนผลของการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
3) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ทักษะด้านการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการ	56	ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อถึงเป้าหมายกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรู้กร					



4.ด้านทักษะความสามารถ	ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา				
			1	2	3	4	5
เรียนรู้เชิงรุก ด้วยการพูดสื่อสาร การทำงาน การรับรู้รับฟัง การใช้ภาษาที่เหมาะสม โดยการใช้ภาษาที่สื่อความรู้สึก การสื่อสารอย่างชัดเจน จะทำให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการวิธีการในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปในทิศทางเดียวกัน	57	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม					
	58	ผู้บริหารมีความสามารถในการสั่งการให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย					
	59	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด สื่อสารให้ครูร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
4) ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือ สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ผ่านการทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการและสามารถนำไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	60	ผู้บริหารมีความสามารถใช้ช่องทางสื่อสารกับบุคคลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลาย					
	61	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	62	ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการเสริมแรงให้ครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	63	ผู้บริหารมีรูปแบบหรือเทคนิคในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำให้ครูเต็มใจและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	64	ผู้บริหารยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่โดดเด่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียนคุณนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกนิษฐกานต์ วงศ์วัฒนาวิชา
วัน เดือน ปี เกิด	เกิดวันที่ 26 เดือน เมษายน พ.ศ. 2508 อายุ 59 ปี
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	2531 ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ 2551 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิต บริหารธุรกิจ 2568 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 15/13 หมู่บ้านวัดนารมย์ ถนนมะขามหวาน ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

