



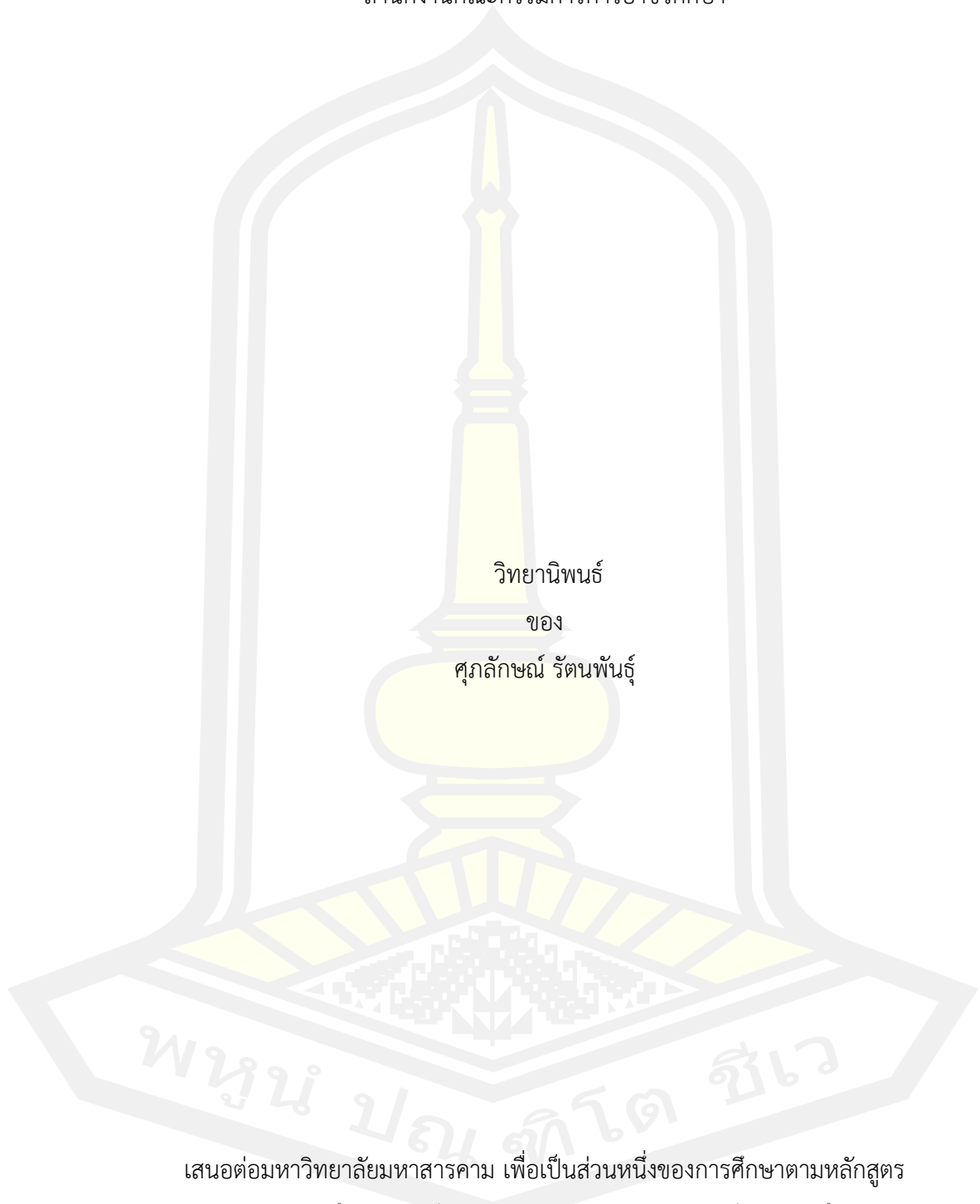
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



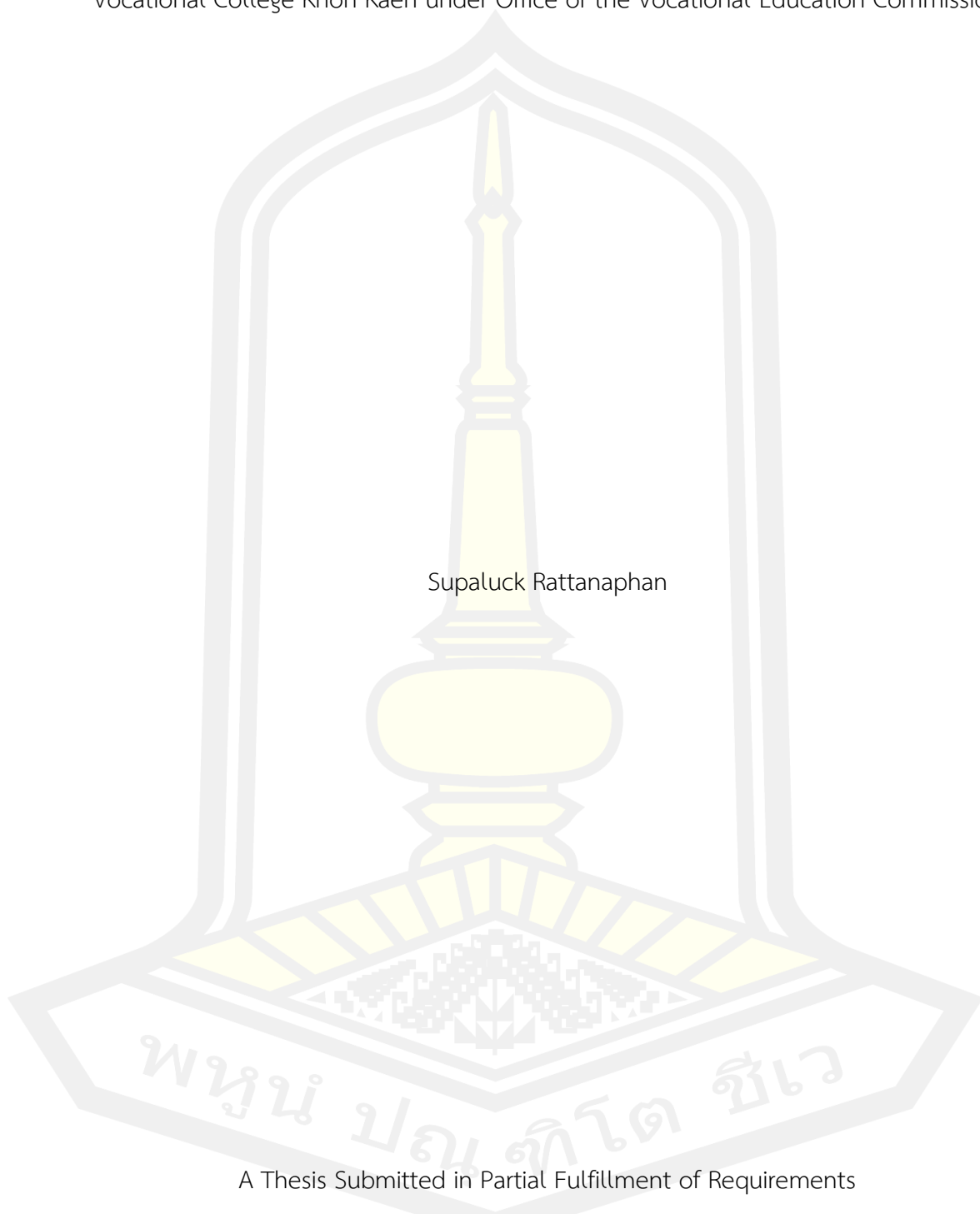
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Program for Enhancing Innovative Leadership of Teacher in
Vocational College Khon Kaen under Office of the Vocational Education Commission

Supaluck Rattanaphan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

November 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวศุภลักษณ์ รัตน
พันธุ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา		
ผู้วิจัย	ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 234 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.20-0.60 และมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.91-0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

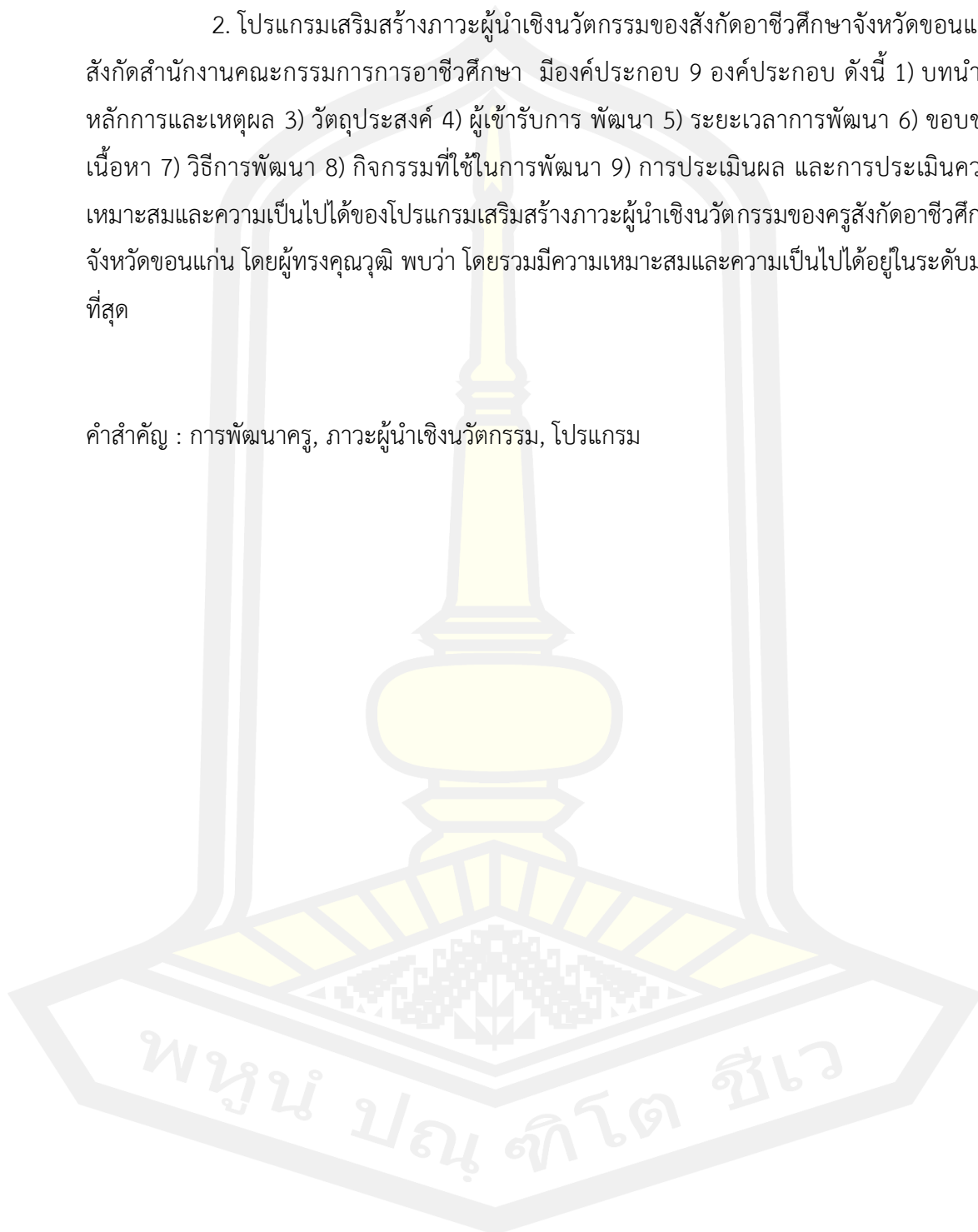
ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการ

แสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ผู้เข้ารับการ พัฒนา 5) ระยะเวลาการพัฒนา 6) ขอบข่าย เนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา 9) การประเมินผล และการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, โปรแกรม



TITLE	Development of Program for Enhancing Innovative Leadership of Teacher in Vocational College Khon Kaen under Office of the Vocational Education Commission		
AUTHOR	Supaluck Rattanaphan		
ADVISORS	Associate Professor Boonchom Srisa-ard , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

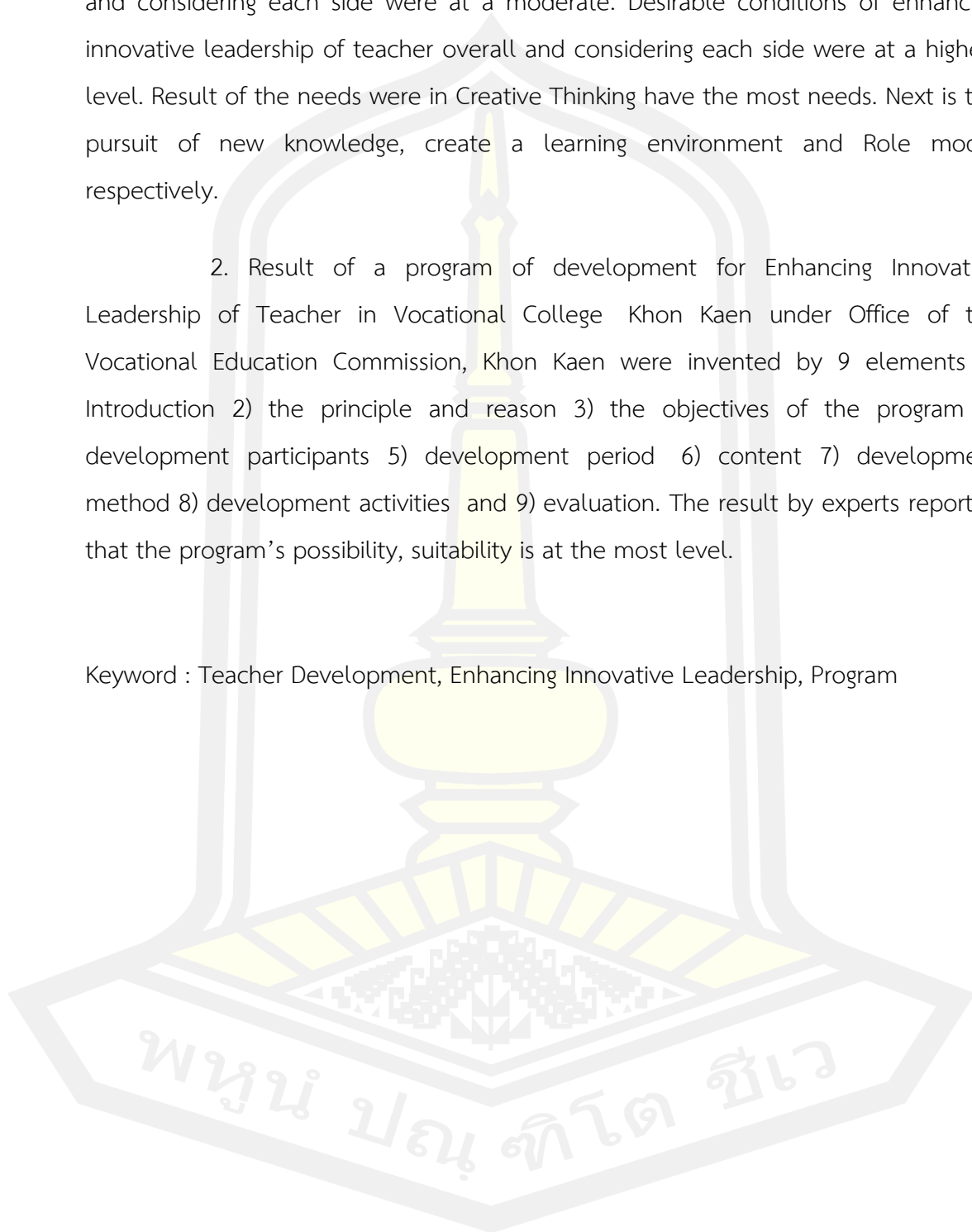
The purpose of this research was to 1) study the current condition, desirable condition, need of enhancing innovative leadership of teacher in vocational college Khon Kaen under office of the vocational education commission and 2) development of program for enhancing innovative leadership of teacher in vocational college Khon Kaen under office of the vocational education commission. This research was divided into 2 phases: phases 1: study the current state, desirable conditions and need of enhancing innovative leadership of teacher. The samples consisted of 234 people. The research instrument was the questionnaire with an Index of Item Objective Congruence between 0.60-1.00, discrimination between 0.20-0.60 and a Reliability between 0.91 – 0.99. The statistics used for analyzing data were modified priority need index, mean and standard deviation. And phases 2: Development of program for enhancing innovative leadership of teacher in vocational college Khon Kaen under office of the vocational education commission. Evaluation Program with 5 professionals as informants. The statistics used for analyzing data were mean and standard deviation.

The results are as followed:

1. The current state of enhancing innovative leadership of teacher overall and considering each side were at a moderate. Desirable conditions of enhancing innovative leadership of teacher overall and considering each side were at a highest level. Result of the needs were in Creative Thinking have the most needs. Next is the pursuit of new knowledge, create a learning environment and Role model respectively.

2. Result of a program of development for Enhancing Innovative Leadership of Teacher in Vocational College Khon Kaen under Office of the Vocational Education Commission, Khon Kaen were invented by 9 elements 1) Introduction 2) the principle and reason 3) the objectives of the program 4) development participants 5) development period 6) content 7) development method 8) development activities and 9) evaluation. The result by experts reported that the program's possibility, suitability is at the most level.

Keyword : Teacher Development, Enhancing Innovative Leadership, Program



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา และ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเป็นอย่างดีผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา วรพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตนันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช วรอัศวปติ ศรีสะอาด ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ประมวล วิลาจันท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด นายทวิ กานต์ ผดุงสันต์ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ดร. ทฤษฎี เสมา ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด นางสาวร่มเกล้า สาลี ครู วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด และนางเยาวลักษณ์ น้อยนาแสง ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และครอบครัวที่ คอยให้กำลังใจและมีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ สนับสนุน การทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอบพระคุณเป็นความกตัญญูทเวทีแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
บัญชีตาราง.....	ฎ
บัญชีภาพประกอบ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารการศึกษา.....	9
การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	12
องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	36
แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู.....	49
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	55
บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	75
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	87
ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	133
สรุปผล	133
อภิปรายผล.....	134
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	148
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	163
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	171
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	181
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	183
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	185

ประวัติผู้เขียน..... 189

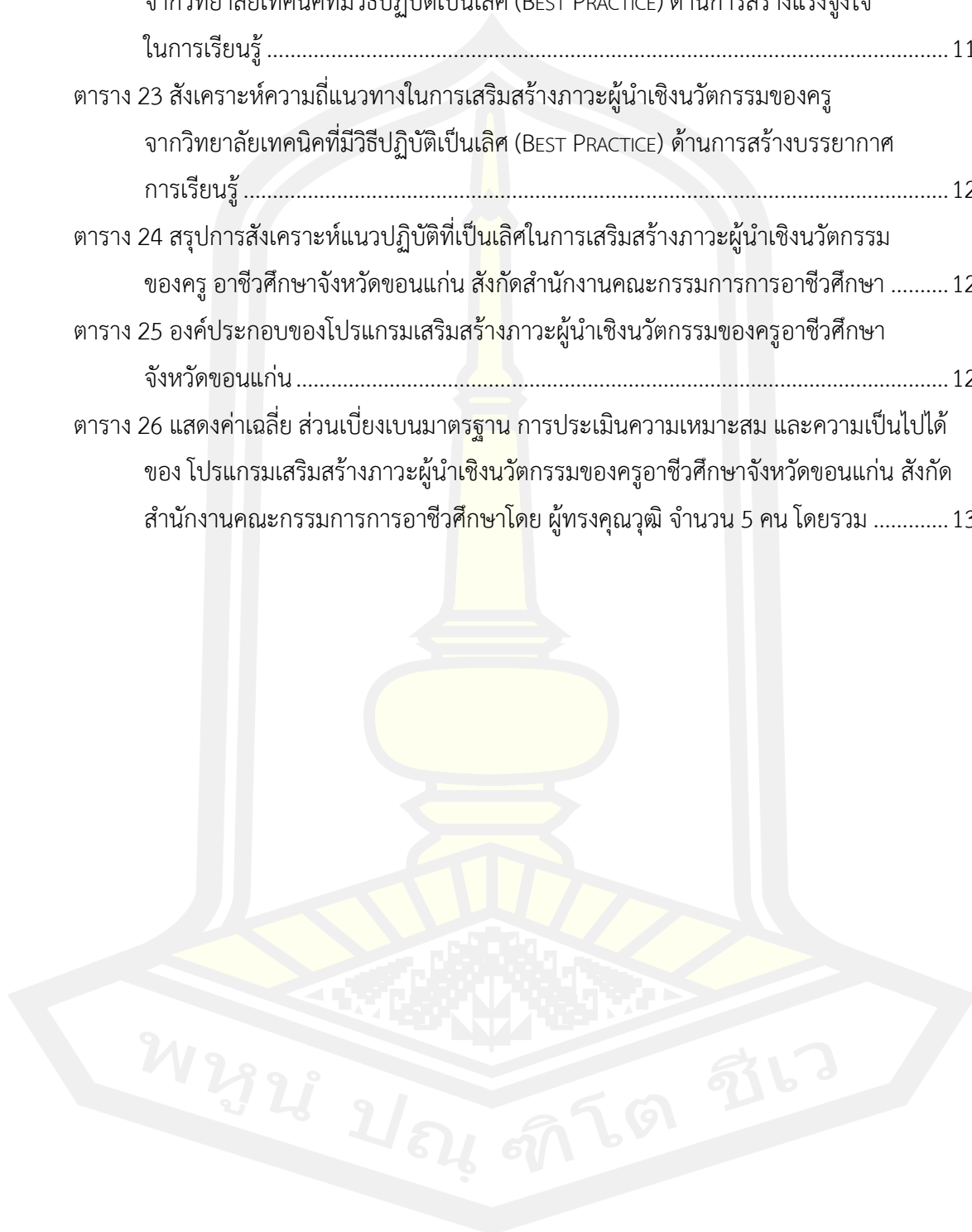


บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	40
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู.....	54
ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	57
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.....	64
ตาราง 5 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	88
ตาราง 6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	100
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม	101
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	102
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	103
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	105
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	106
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้.....	107

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นโดยรวม.....	108
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นด้านการแสวงหาความรู้ใหม่.....	109
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นด้านความคิดสร้างสรรค์	110
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นด้านการทำงานเป็นทีม	111
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้.....	112
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{MODIFIED} และลำดับความ ต้องการจำเป็นด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้.....	113
ตาราง 19 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่.....	115
ตาราง 20 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านความคิดสร้างสรรค์	116
ตาราง 21 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านการทำงานเป็นทีม.....	117

ตาราง 22	สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จากวิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการเรียนรู้	119
ตาราง 23	สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จากวิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (BEST PRACTICE) ด้านการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้	120
ตาราง 24	สรุปการสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	121
ตาราง 25	องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น	125
ตาราง 26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวม	130



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	84
ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	86



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นคนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว การสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้มีจุดยืนที่เข้มแข็งให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับระบบสังคมเศรษฐกิจโลก (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2559) การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553)

นวัตกรรมการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และเป็นไปตามการแถลงนโยบาย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 นโยบายด้านที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ (วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น, 2557)

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบันนั้น กระแสนวัตกรรมได้กลายมาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา จึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม (Innovative School) ในส่วนของสถาบันการอาชีวศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถรวมกันเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ตามคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่คำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยมีพันธกิจดังนี้ 1) เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษาเกษตรแนวใหม่สู่สากล 2) เสริมสร้างโอกาสทางการอาชีวศึกษาแนวใหม่ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ การอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สถาบันการวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น (สถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น, 2559)

บทบาทหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาก็คือ ครูผู้สอนที่ต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือครูผู้สอนจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย (Weiss and Legand, 2011) จากข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและพนักงานราชการ วิทยาลัยสารพัดช่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ยังมีอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ครู และพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่า ฝ่ายวิชาการ ควรมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ทุกแผนกวิชา ส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษาใช้ห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดทำแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่สนองความสามารถความสนใจ และความถนัดของนักเรียน นักศึกษาให้เหมาะสม (ธวัช แบทุนทด, 2560) ดังนั้นจึงควรหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาขึ้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552)

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคของอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีเพราะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ ทำให้เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่จบปริญญาตรีแล้ว ผู้จบอาชีวศึกษาจะมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่า ซึ่ง ส่งผลต่อโอกาสในการเลื่อนขั้นทางสังคมของครอบครัวได้น้อย ในส่วนของภาคธุรกิจประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะ ส่งผลให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานไร้ทักษะหรือแรงงานที่มีทักษะไม่ตรง

กับความต้องการ ความสามารถในการแข่งขันตกต่ำลง (ณัฐสิริ รักษาเกียรติวงศ์, 2559) สาเหตุดังกล่าวเป็นผลพวงจากความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา จากข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของครู พบว่า ครูขาดการสร้างองค์ความรู้และการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง เนื่องจากขาดความเข้าใจในเรื่องการทำผลงานในเชิงสร้างสรรค์หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการเรียนการสอน จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (นิวรรณ ไชยรัตน์, 2552) ซึ่งตรงกับการศึกษาของธวัช แขนุนทด ที่ศึกษาเรื่องปัญหาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ความสามารถของผู้นำยังขาดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ดียิ่งขึ้น จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและพนักงานราชการ วิทยาลัยสารพัดช่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ยังมีอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ครู และพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่า ฝ่ายวิชาการควรมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ทุกแผนกวิชา ส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษาใช้ห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดทำแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่สนองความสามารถความสนใจและความถนัดของนักเรียน นักศึกษาให้เหมาะสม (ธวัช แขนุนทด, 2560) ดังนั้นจึงควรหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาขึ้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552)

ในการสร้างหรือการพัฒนาสิ่งใหม่ต้องเริ่มต้นจากผู้นำ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเสียก่อน แล้วค่อยคิดที่จะพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่บุคคลอื่น โดยที่ต้อง มีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะเพื่อเป็นปัจจัยเบื้องต้นนั้นคือในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ใหม่ เป็นความสามารถในการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ รับการเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย มีความรู้ด้านนวัตกรรม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ความคิดสร้างสรรค์โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนกระตุ้นสิ่งเร้าให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 3) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันตามบทบาทภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน 4) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยสร้างแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในการจูงใจให้มีประสิทธิภาพ ทักษะใหม่ และความสามารถใหม่ และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นแสดงออกของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในบทบาทหน้าที่การส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ผลักดันการริเริ่มของบุคคล ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ (Bessant, 2010; Chuange, 2010; Keith, 2011; พสุ เดชะรินทร์, 2553; อรอนงค์ วัฒนวัฒนกุล, 2553) แนวทางการเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่นนั้น การพัฒนาโปรแกรมเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบโปรแกรมที่ชัดเจน ในมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างเป็นระบบขั้นตอน หรือมีรายละเอียดของการพัฒนา และการเสริมสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บริการตามความต้องการของบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการพัฒนาโปรแกรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้าง ขั้นที่ 2 ออกแบบโปรแกรม และขั้นที่ 3 ประเมินโปรแกรม โดยการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบโปรแกรมไว้ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของโปรแกรม และ 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม (Boone, 1992; Caffarella, 2002)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา นั้น มีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนและศักยภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนและสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแก่ผู้เรียน เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อีกทั้งยังเกิดข้อสงสัยว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด และมีโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร จึงสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นนี้ขึ้น

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ

1.1 องค์ประกอบเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 5 ด้านโดยสังเคราะห์ข้อมูลจากนักวิชาการ (Bessant, 2010; Chuange, 2010; Keith, 2011; พสุ เดชะรินทร์, 2553; อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2553) ดังนี้

- 1.1.1 การแสวงหาความรู้ใหม่
- 1.1.2 ความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.3 การทำงานเป็นทีม
- 1.1.4 การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
- 1.1.5 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1.2 กระบวนการและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 3 วิธี โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Guskey, 2000; DuBrin, 2004; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2550; อรัญ โสติพิพันธุ์, 2553; พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) ดังนี้

- 1.2.1 การฝึกอบรม
- 1.2.2 การศึกษาดูงาน
- 1.2.3 ระบบพี่เลี้ยง

1.3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ประกอบของโปรแกรม (Caffarella, 2002; McDavid et al., 2013; นฤมล มณีงาม, 2547; ปริญญา มีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553) จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 หลักการของโปรแกรม

1.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3 เนื้อหาของโปรแกรม

1.3.4 การวัดและประเมินผลโปรแกรม

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง / กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 580 คน จากสถานศึกษาจำนวน 11 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 234 คน จากโดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan แล้วใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

1. ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 3 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ 2 คน สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 4 คน

2. ศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยนำผลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ผสมกับการศึกษาวิทยาลัยมีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูมาวิเคราะห์แล้วจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. ตรวจสอบ ยืนยัน และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 5 คน โดยมีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างเป็นระบบขั้นตอน หรือมีรายละเอียดของการพัฒนา และการเสริมสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บริการตามความต้องการของบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิด การ สร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

2.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจน เกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียน จะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบ ข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่

2.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุมเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำ ให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะ นำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิด สิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกัน แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ถ้าได้รับการ จัดประสบการณ์ที่เหมาะสม

2.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีม มี บทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายนอกทีม ช่วยเหลือพึ่งพากัน

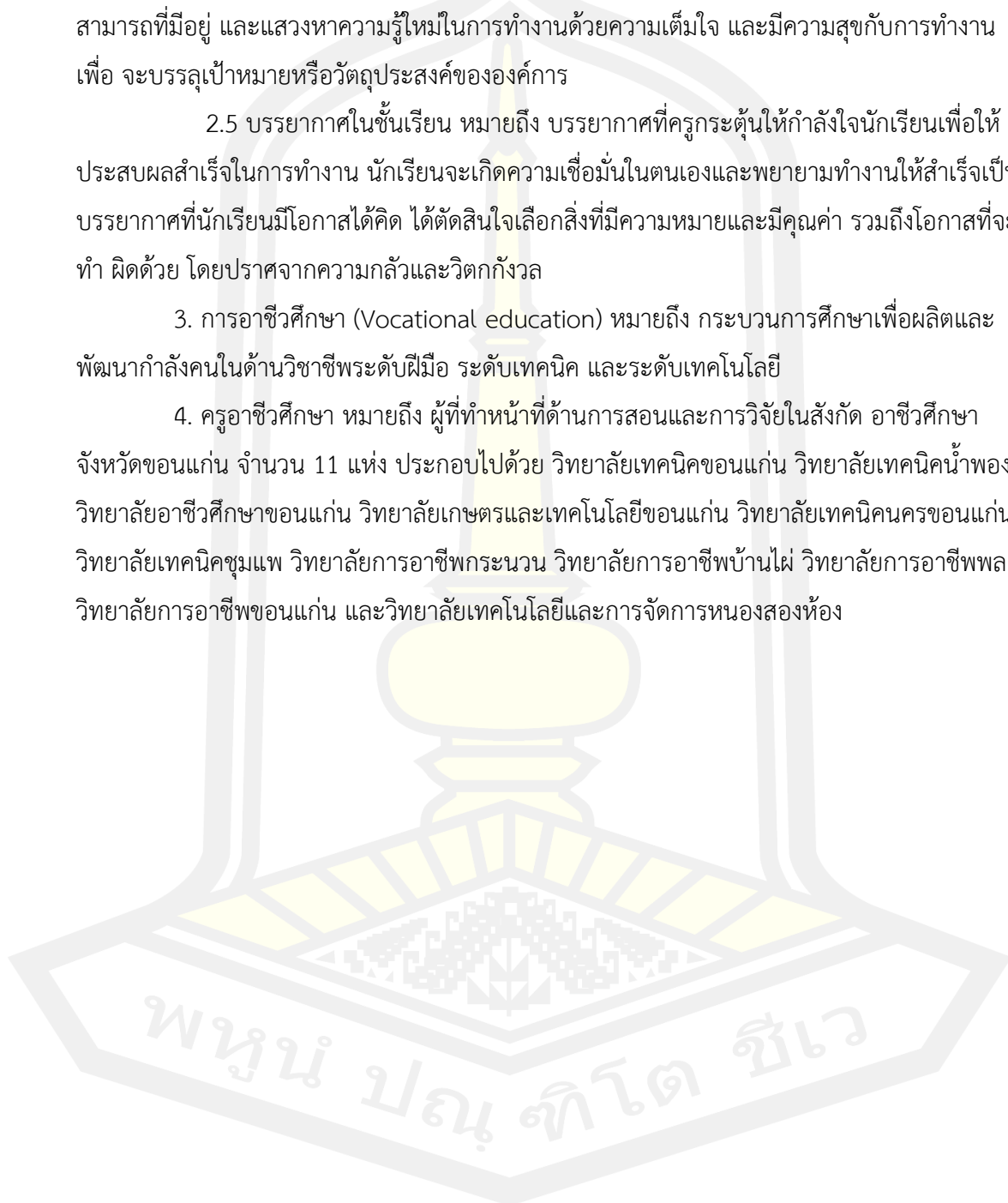
ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สมาชิกในทีมงานจะร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จต่อไป

2.4 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อ จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.5 บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง บรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จเป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำ ผิดด้วย โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล

3. การอาชีวศึกษา (Vocational education) หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

4. ครูอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนและการวิจัยในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบไปด้วย วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ วิทยาลัยการอาชีพกระนวน วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ วิทยาลัยการอาชีพพล วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
3. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
5. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
6. บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จังหวัดขอนแก่น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ
8. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
9. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาคือกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคม ในรูปของศาสตร์ คือ หลักวิชาอันเป็นสาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีหลักการกระบวนกรอย่างเป็น ระเบียบ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายการบริหารการศึกษา ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวนะบุตร (2542) ให้ความหมาย การบริหาร การศึกษา หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนภายในองค์กรร่วมกันดำเนินการเพื่อ พัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถเจตคติพฤติกรรม คุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนกรต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุม

สิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยรูปแบบการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2544) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการของสังคมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกัน เพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่กำหนดไว้

จันทราณี สงวนนาม (2551) ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้ มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มบุคคลดำเนินการร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

สุธี สุทธิสมบุรณ์ (2536) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหาร การศึกษานั้น มีความสำคัญในการจัดการระบบมีบุคคลและหน่วยงาน รับผิดชอบร่วมกัน

ยนต์ ชุ่มจิต (2544) ให้ความสำคัญการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ดังคำกล่าวที่ว่า การศึกษาคือชีวิตและชีวิตคือการศึกษ トラบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์ก็จะไม่หยุดการศึกษา
2. การศึกษาช่วยพัฒนาชีวิตคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งการพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา
3. การศึกษาช่วยพัฒนาสังคม เพราะคนเป็นองค์ประกอบย่อยของสังคม โดยการ พัฒนาฝึกฝนอาชีพให้กับเยาวชน ความมั่นคงให้กับประเทศชาติ บ้านเมืองเป็นต้น
4. การศึกษาช่วยจรรโลงรักษาและพัฒนาวัฒนธรรม การจะบำรุงรักษา คงอยู่ได้ ต่อไป นั้นต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาเป็นสื่อกลาง และตัวผลักดันในการเรียนรู้ ถ่ายทอด และสืบสาน จากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหาร การศึกษาเป็นการปฏิรูปการบริหารการศึกษาและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัย ผู้บริหารที่มีลักษณะ คือ มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้ มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข
2. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยาย งานด้านการบริหารให้กว้างขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าว หน้าทางวิทยาศาสตร์ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ของสังคมในอนาคต
6. การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ความสำเร็จ ของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็น อันมาก

7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้ในการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัย สั่งการ เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของผู้บริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพัน กับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

9. การบริหารและการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกกันโดยเด็ดขาด ดังที่กล่าวว่า การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2548) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้ การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การศึกษาที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานการบริหารการศึกษา และสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด โดยต้องอาศัยผู้บริหารและบุคลากรที่มีลักษณะ มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญจันทร์ จันทรเจียม (2548) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละ การกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

มติที่ พ.ร.ก. (2552) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

2.1 การบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยการอาชีวศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาในปัจจุบันอาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2549

ข้อ 4 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ 5 ในระเบียบนี้

2.2 การจัดการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีสถานศึกษาในสังกัด 421 แห่งทั่วประเทศเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยจัดการเรียนการสอน 9 ประเภทวิชา มีสาขาวิชาให้เลือกเรียนมากกว่า 350 สาขาวิชา ทั้งนี้ด้านการบริหารจัดการมีศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาประจำภาค 5 ภาค ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนางานทางด้านวิชาการและอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่ง และอาชีวศึกษาภาค 5 ภาค ทำหน้าที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการกลุ่มสถานศึกษาในระดับจังหวัด

2.3 ระดับหลักสูตรที่เปิดสอน

2.3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน

2.3.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จ การศึกษาระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพ

2.3.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรเทียบเท่า ปริญญาตรีที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตครู วิชาชีพ

2.3.4 หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการเป็นหลักสูตรที่รับ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อเนื่องและจบการศึกษา ภายใน 2 ปี

2.3.5 หลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทางเป็นหลักสูตรจัดรองรับผู้มีพื้นความรู้ทุกระดับ การศึกษา มีระยะเวลาในการเรียน 6 – 225 ชั่วโมง และหลักสูตร 108 อาชีพเปิดการสอนตามวาระ โอกาสต่าง ๆ มีระยะเวลาในการเรียน 1 – 4 ชั่วโมง

2.4 จุดมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา

จุดมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันกับการจัดการศึกษา โดยทั่วไปที่เน้นการพัฒนาบุคคลใน 4 ด้าน อย่างสมดุลและกลมกลืนกัน คือด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม โดยเน้นความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ดังในแผนการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ระบุว่าการศึกษาวិชาชีพเป็น การศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้ง ในการประกอบอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่าง เหมาะสม

1. วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงานสังคมระดับประเทศและภูมิภาค

2. ภารกิจ

จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึง คุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

3. พันธกิจ

3.1 จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน

3.2 ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

3.4 วิจัยสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ

2.5 การบริหารงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารงานของสถานศึกษา อาศัยระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุง ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และภารกิจของสถานศึกษาในปัจจุบัน

ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการให้มีความทันสมัยยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา
2. จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการวิชาการการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน
3. จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงินทรัพย์สินและบุคลากร ทั้งรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา
4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็น พลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิดเรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง
5. เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

ข้อ 8 ให้สถานศึกษา แบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
3. ฝ่ายวิชาการ
4. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน

ข้อ 9 ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบุคลากร
3. งานการเงิน
4. งานการบัญชี
5. งานพัสดุ
6. งานอาคารสถานที่
7. งานทะเบียน
8. งานประชาสัมพันธ์

ข้อ 10 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานวางแผนและงบประมาณ
2. งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
3. งานความร่วมมือ
4. งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
5. งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
6. งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ
7. งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

ข้อ 11 ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงาน ดังนี้

1. แผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล

4. งานวิทยบริการล้นห้องสมุด

5. งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี

6. งานสื่อการเรียนการสอน

ข้อ 12 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

2. งานครูที่ปรึกษา

3. งานปกครอง

4. งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

5. งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา

6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

แผนกวิชาชีพให้เปิดทำการสอน ตามความต้องการของตลาด แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ ท้องถิ่น และผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาชีพใด ไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไป ให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชานั้น การเปิดสอนแผนกวิชาชีพใหม่และการยุบเลิกแผนกวิชาชีพให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัยโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ข้อ 13 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการวิทยาลัยคนหนึ่ง รับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 ก็ได้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ หรือว่าจ้างบุคคลภายนอก ให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกและเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ ตามความจำเป็นและตามที่เห็นสมควร การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ตามวรรคสองอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่ง ทำหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้

ข้อ 14 งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ

2. จัดทำร่าง หนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสาร ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรและหน่วยงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ ให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3. สรุปลความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา และจัดส่งให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. เก็บรวบรวม และจัดระบบเอกสาร หลักฐานและระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ

เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาและให้บริการแก่บุคลากร และนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

5. รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศให้บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา
6. ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ ธนาณัติ โทรสารของบุคลากรนักเรียน นักศึกษา

7. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับ

8. ดูแลบำรุงและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 15 งานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. แนะนำ เผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
2. จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา
3. จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
4. ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา

6. ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และการจัดทำ สมุดบันทึกผลงาน และคุณงามความดีของบุคลากรในสถานศึกษา

7. การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา
8. การจัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
9. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

10. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับ

11. ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 16 งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน และการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. รับและเบิกจ่ายเงินตรวจสอบรายงานการเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบ
3. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี
4. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ
5. ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิก จ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
6. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
7. ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
8. เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 17 งานการบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี
2. ของสถานศึกษา ตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำรายงานงบการเงิน และบัญชีเพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบ
4. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี
5. ให้คำปรึกษา ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่
6. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ
7. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
8. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

9. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับ

มอบหมาย

10. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 18 งานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม การเก็บรักษา และการเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ
2. จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา
3. จัดวางระบบและควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงการบำรุงรักษาและการพัสดุต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ
4. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงิน ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ

ประจำปี

พร้อมใช้

งานในหน้าที่

ทำลายเอกสารตามระเบียบ

สถานศึกษา

ตามลำดับขั้น

5. ควบคุม ดูแล ปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย
6. ให้คำแนะนำ ชี้แจงอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ในสถานศึกษาเกี่ยวกับ
7. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการ
8. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก
9. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน
10. ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
11. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 19 งานอาคารสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานและวางแผนในการใช้พื้นที่ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสถานศึกษา
2. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ การใช้และการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซมพัฒนาอาคารสถานที่ การอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภคของสถานศึกษา

4. จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากโจรภัยอัคคีภัย และภัยอื่น ๆ

5. ให้คำแนะนำชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา เกี่ยวกับงานในหน้าที่

6. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและการดำเนินการ ทำลายเอกสารตามระเบียบ

7. ประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

8. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

9. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

10. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 20 งานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดหาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา การตรวจหลักฐานต่าง ๆ

3. ดำเนินการให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน นักศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรม

4. ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนดการขอพัก

การเรียน การขอคืนสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษา และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5. จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา

6. ตรวจสอบรายชื่อ นักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบที่ต้องสอบแก้ตัว สอบ ทดแทน การพ้นสภาพเป็นนักเรียนนักศึกษา เพื่อรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และพิจารณา และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบควรแก่กรณี

7. ประสานกับงานวัดผลและประเมินผล จัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาคเรียน ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัย อนุมัติแล้ว บันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน

9. ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนารเบียน แสดงผลการเรียน ใบรับรองผลการเรียน ประกาศนียบัตรและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

10. รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ งานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอน ย้าย การเรียนภาคฤดูร้อน การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล วัน เดือน ปีเกิด เป็นต้น

11. ส่งแบบสำรวจและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานทะเบียน รวมทั้งรายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องทราบ

12. จัดระเบียบและระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียนและเอกสารอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการงานทะเบียนให้เป็นไปตามระเบียบ

13. เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

14. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

15. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

16. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

17. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 21 งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษารวมทั้งข่าวสารอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลทั่วไป

2. รับผิดชอบต่อศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย ศูนย์วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ภายในและภายนอก สถานีวิทยุและสื่อสารด้วยระบบการจัดการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ ประสานงานกับชุมชน ท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ สื่อมวลชนและประชาชนเพื่อการประชาสัมพันธ์

4. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

5. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

6. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

7. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 22 วางแผนและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติการแผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบาย และภารกิจของสถานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. จัดทำข้อมูลแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยาย และเพิ่มประเภท วิชา สาขาวิชา เปิดสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

3. ตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่ กำหนดและดำเนินการเรื่องการปรับแผนการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา

4. รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เป็นค่าวัสดุฝึก ของแผนกวิชา สำนักรวบรวมความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของแผนกวิชาและงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการ ประกอบการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง

5. วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ

6. จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแผนงานและโครงการ การ ใช้เงินงบประมาณและนอกงบประมาณ เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและ หน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

7. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

8. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น

9. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

10. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 23 งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา ประมวลผล จัดเก็บ รักษา จัดทำและบริการข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ แผนการเรียนและข้อมูลทางเศรษฐกิจ และสังคม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์โดยประสานงานกับแผนกวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

2. รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัด การศึกษา และการประกอบอาชีพ

3. พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลของสถานศึกษา ให้สามารถเชื่อมโยงกับ สถานศึกษาอื่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพการใช้ข้อมูลเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

4. กำกับ ควบคุม ดูแลระบบให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์

5. ดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาของสถานศึกษา

6. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

7. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

8. ดูแล บำรุง รักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 24 งานความร่วมมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ประสานความร่วมมือและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและความช่วยเหลือจากภายนอกในการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

3. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

5. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 25 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. พัฒนานองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา การประกอบอาชีพและประโยชน์โดยรวมของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

2. วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลการใช้หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน การใช้เครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอน การใช้อาคารสถานที่และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนการสอนและประเมินผลการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา

3. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิเคราะห์วิจัย และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ สื่อ การพัฒนาสถานศึกษา การบริหารและการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามลำดับชั้น

4. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน

5. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 26 งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2. วางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก

3. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ แผนกวิชาและงานต่าง ๆ ในสถานศึกษารวมทั้งสถานประกอบการ บุคคล องค์กรและหน่วยงานภายนอก ในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4. ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและรับรองคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

5. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตามลำดับชั้น

6. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน

7. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 27 งานส่งเสริมผลิตผล การค้า และประกอบธุรกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมครู นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานส่งเสริมผลิตผล จัดทำแผนธุรกิจร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมการทำธุรกิจขนาดย่อมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อสร้างรายได้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน

2. วางแผนดำเนินงาน ประสานสัมพันธ์ ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจเพื่อรับงานการค้า การจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย การหารายได้ระหว่างการเรียนการประกอบธุรกิจและกิจกรรมสหกรณ์

3. ตรวจสอบผลผลิตทุกประเภทของสถาบันการศึกษาให้ตรงกับโครงการฝึกจัดทำทะเบียนผลิตผล และจำหน่ายผลิตผล

4. กำกับติดตาม และจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายของงานผลิตผล การค้า และประกอบ ธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

5. รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายจ่ายในการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

6. ประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

7. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

8. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของทางสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

9. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 28 งานฟาร์มและโรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ประสานงานงานกับแผนก และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ เพื่อจัดโครงการในเชิงธุรกิจและพัฒนางานนั้นให้เข้าสู่มาตรฐาน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน เกษตรกรและประชาชนผู้สนใจทั่วไป

2. ร่วมกับงานพัสดุในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการในการดำเนินการในเชิงธุรกิจ

3. ควบคุม กำกับ ดูแล ในการดำเนินการผลิตและจำหน่ายหรือบริการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4. จัดทำแผนการใช้แรงงานกำหนดภารกิจหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในความ รับผิดชอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

5. ตรวจสอบและวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล และอาคาร สถานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา

6. จัดทำทะเบียนประวัติ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล การใช้งาน การบำรุงรักษาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน

7. ควบคุมดูแลฟาร์มและอาคารสถานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย

8. เผยแพร่ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ จากการดำเนินงานแก่นักเรียน นักศึกษา เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

9. วางแผนและจัดระบบในการรับนักเรียน นักศึกษา เกษตรกร และประชาชน
ผู้สนใจ ทั่วไปเข้าฝึกงานหรือศึกษาดูงาน

10. จัดทำบัญชีราย-รับรายจ่ายของงานฟาร์มหรือโรงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
ให้เป็นปัจจุบัน และจัดทำรายงานเป็นประจำทุกเดือน

11. รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ รายรับรายจ่ายในการดำเนินการผลิตและ
จำหน่ายหรือ บริการเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานฟาร์มให้เกิดประโยชน์ต่อ
สถานศึกษายิ่งขึ้น

12. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับ
ขั้น

13. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของทางสถานศึกษาตามที่ได้รับ
มอบหมาย

14. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 29 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกิจกรรมชมรมต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา
ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา
เช่น องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรม ราชกุมารี(อทท.) องค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย (อชท.) องค์การ
นักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อคท.) องค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย
(อทรท.) องค์การช่าง ศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย (อศท.) หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่าง
อื่นในลักษณะเดียวกัน

3. จัดดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา สังคม ชุมชน และกิจกรรม
ต่างๆ ในวันสำคัญของชาติศาสนา พระมหากษัตริย์

4. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ของ
นักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สอดคล้องเป็นไปตามนโยบายคุณธรรมพื้นฐานของ
กระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งโครงการพัฒนานักเรียน
นักศึกษาด้านบุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์

5. ควบคุมดูแลกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีวิสามัญและนักศึกษาวิชาทหาร

6. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ และศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษา

7. ควบคุมการดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมหน้าเสาธง

8. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

9. สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

11. ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 30 งานครูที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. เสนอแต่งตั้งครูที่ปรึกษา

2. ควบคุมดูแล ส่งเสริมการจัดทำ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษา

3. ส่งเสริม ประสานงานครูที่ปรึกษา ให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

4. ส่งเสริม ประสานงาน ครูที่ปรึกษาให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนด รายวิชาในการลงทะเบียนเรียนให้ความเห็นชอบแก่นักเรียน นักศึกษาในการลงทะเบียน รายวิชา การลงทะเบียนเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม ขอถอนรายวิชา การขอพักการเรียน การโอนย้าย การลาออก การขอผ่อนผัน หรือยกเว้นการชำระเงินค่าลงทะเบียน รายวิชา ติดตาม แนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียน นักศึกษา

5. ประสานงานกับครู แผนกวิชาและงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการอบรมในสถานศึกษา

6. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินเสนอฝ่ายผู้บริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในเครื่องมือแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับระบบที่ปรึกษา เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

8. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 31 งานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามที่กำหนดในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ประสานกับครูที่ปรึกษาแผนกวิชาและหัวหน้างานในการแก้ปัญหาของนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

3. ประสานงานกับพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียน นักศึกษา และเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ปกครองในการแก้ปัญหาความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา

4. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการปกครอง เพื่อพิจารณาการลงโทษนักเรียน นักศึกษา

5. พิจารณาเสนอระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การตัดคะแนนความประพฤติและพิจารณา เสนอความเห็นในการลงโทษนักเรียน นักศึกษา

6. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ป้องกันและแก้ปัญหาคาระเลาะวิวาท การก่อความไม่สงบในสถานศึกษา

7. จัดทำระเบียบนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการพิจารณาตัดคะแนนความประพฤติ และลงโทษกรณีกระทำความผิดระเบียบวินัยข้อบังคับ

8. สรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินเสนอต่อฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติตามลำดับขั้น

10. ดูแล บำรุง รักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

11. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 32 งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ นักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความประพฤติ ระเบียบวินัย ข้อบังคับ

2. จัดทำคู่มือนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ดำเนินการงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ

4. บริการให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพและจัดหางานนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. ติดตามประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ เพื่อจัดหางานให้แก่ นักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6. สร้างระบบเครือข่าย การแนะแนวอาชีพร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน

7. ดำเนินการแนะแนวอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมอาชีพ ศึกษาต่อและประกอบ อาชีพอิสระ

8. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จ การศึกษาติดตามการมีงานทำการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพและการจัดทำรายงานให้ผู้ ที่ เกี่ยวข้องทราบ

9. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาชีพ

10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

11. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 33 งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดและควบคุมดูแลสวัสดิการและการให้บริการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เช่น ร้านอาหาร น้ำดื่มการทำบัตรประกันสุขภาพ การทำประกันอุบัติเหตุ การทำอนุญาตขับขี่ การขอ ใช้สิทธิลดค่าโดยสารและยานพาหนะต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจหาสารเสพติด ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. จัดหาเครื่องมือและเวชภัณฑ์ เพื่อปฐมพยาบาลและการให้บริการสุขภาพแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล การบริการทางสุขภาพแก่นักเรียน นักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคลากรของสถานศึกษา

4. ให้คำปรึกษาและทำหน้าที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ สิ่งเสพติดและโรคภัยร้ายแรงต่าง ๆ ทั้งการป้องกันและรักษา

5. จัดการตรวจติดตามและควบคุมดูแล การเข้าพักทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ

6. จัดโรงอาหาร วางแผน จัดระบบและควบคุมดูแลการประกอบอาหารและการ ให้บริการแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการที่ดี

7. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

ขั้น

8. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติตามลำดับ

9. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

10. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 34 งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพร่วมกับแผนกวิชาและงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติประจำปี

2. ดำเนินโครงการตามพระราชดำริ เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนหรือโครงการตามแนวพระราชดำริอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ดำเนินโครงการฝึกอบรมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและบุคคลทั่วไป เช่น โครงการพัฒนาอาชีพแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและ 108 อาชีพ เป็นต้น

4. ดำเนินโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพเคลื่อนที่ ร่วมกับจังหวัดท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ

5. ดำเนินการจัดกิจกรรมและให้บริการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคมตามนโยบาย เช่น โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชน โครงการอาชีวะบริการ อาชีวศึกษาาร่วมด้วยช่วยประชาชน และโครงการช่วยเหลือให้บริการอื่น ๆ กรณีเกิดภัยพิบัติ หรือเหตุเร่งด่วนตามที่ได้รับมอบหมาย

6. เผยแพร่องค์ความรู้ทักษะวิชาชีพแก่ประชาชน เพื่อการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

7. ดำเนินงาน ประสานงาน ป้องกันและปราบปรามสารเสพติด งานแก้ปัญหาป้องกันโรคเอดส์ งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง

8. ส่งเสริม เผยแพร่ความรู้ตลอดจนข่าวสารและเสนอแนวทางในการประกอบอาชีพ ให้แก่ประชาชนผู้สนใจโดยผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ

9. ติดตามการประเมินผลการฝึกอบรม และประสานความร่วมมือ และผู้เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพแก่ผู้ผ่านการอบรม

10. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติตามลำดับ

ขั้น

11. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 35 แผนวิชามีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดการทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือก จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. ควบคุม ดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. วางแผนการดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้
4. จัดหาดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้เป็นปกติ และมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
5. สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์ การใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ
6. ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้ คู่มือครู ใบงานตลอดจนแฟ้มสะสมงาน โดยบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน
7. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษา และลงทะเบียนการผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบงาน
8. ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาดเรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ
9. ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความดีความชอบของบุคลากรของแผนกวิชา
10. ประสานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
12. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 36 งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน หน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. จัดทำ รวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียนของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับโครงสร้างของหลักสูตร

2. จัดทำตารางสอนตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่าง ๆ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

3. จัดทำแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน

4. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงาน ภายนอกเพื่อจัดรายวิชาและสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของ ตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

5. จัดหา รวบรวม พัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจใน หลักการ จุดหมายและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการสถานศึกษา

7. ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบการ เทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพและสะสมหน่วยกิต

8. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน จัดทำเอกสารประกอบการสอน และจัดการ เรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีการสอนที่ทันสมัย

10. รวบรวมเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อ ประโยชน์ทางการศึกษา

11. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

12. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

13. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

14. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 37 งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนครูและผู้สอน ให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบ การวัดผลและประเมินผล

2. กำกับ ดูแล จัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลในสถานศึกษาให้ เป็นไปตามระเบียบ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน

4. ตรวจสอบผลการเรียนให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหาร สถานศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติผลการเรียน

5. รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน
 6. จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตามระเบียบ
 7. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อทดสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
 8. เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียนและเอกสารเกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียนตามระเบียบ
 9. ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
 11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
 12. ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
 13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ 38 งานวิทยบริการและห้องสมุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
1. วางแผนพัฒนาบริการห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
 2. จัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน
 3. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
 4. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
 5. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
 6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อ 39 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
1. จัดการศึกษาระบบทวิภาคีโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบอาชีพได้
 2. จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชาและมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ
 3. วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการและมีการวัดผลประเมินผล ควบคุม กำกับดูแล และการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. ประชุม สัมมนา ครูฝึก ครูนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. ติดตามประสานงานกับแหล่งงานสถานประกอบการเพื่อการจัดหาที่ฝึกงาน ให้กับนักเรียน นักศึกษา

6. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

7. ดูแล บำรุง รักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 40 งานสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. วางแผน จัดหา จัดทำการให้บริการสื่อการเรียนการสอนโสตทัศนูปกรณ์ และ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้

2. จัดหา รวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3. อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ครูในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

4. พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาทางไกล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

5. รับผิดชอบ ดูแล บำรุง รักษา วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและ ให้บริการ ด้านโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การใช้ห้องสมุดโสตทัศนศึกษา

6. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้น

7. ดูแล บำรุง รักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพมีการจัดโดยใช้รูปแบบ ดังนี้ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาาระบบทวิภาคี ซึ่งจัดการสอนใน ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ ด้านการบริหารงาน แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ โดย ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตาม จุดมุ่งหมายของการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันกับการจัด การศึกษา โดยทั่วไปที่เน้นการพัฒนาบุคคลใน 4 ด้าน อย่างสมดุลและกลมกลืนกัน คือด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม โดยเน้นความรู้และทักษะทางวิชาชีพ การศึกษาวิชาชีพเป็น

การศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในการประกอบอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมตาม ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่ง สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพ จัดการให้มีความทันสมัย ยึดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งเป็นการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษานำไปสู่การระดมทรัพยากรด้านการเงินทรัพย์สิน บุคลากร และสมรรถนะทางวิชาชีพ

องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Bessant (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ใหม่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะหลักที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานสูง คือ การอบรมและพัฒนาความสามารถขององค์กรต้องผลิตเครื่องมือใหม่ ผลิตผลิตภัณฑ์ออกแบบบริการ คุณภาพผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ความรู้ ความสามารถและทักษะซึ่งเกี่ยวพันในการผลิตเหมือนนวัตกรรมการอบรมพัฒนาเป็นบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งการอบรมพัฒนาเป็นการจูงใจ ให้มีประสบการณ์ทักษะใหม่ และความสามารถใหม่ รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญในการคิดสร้างสรรค์ คือ คิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของคน และบางคนชอบความท้าทายในงาน ผู้สร้างหรือผู้คิดต้องการทักษะ และแรงบันดาลใจในตัวบุคคล
3. สร้างบรรยากาศที่ดีเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร มีสิ่งแวดล้อมในงานบรรยากาศ มีความสนใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดในการปรับปรุงงาน
4. การทำงานเป็นทีม มีมนุษย์สัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งนวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้จะทำให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การสร้าง และการบริหารจัดการภายในทีม ส่วนประกอบที่สำคัญคือ
 - 4.1 มีความชัดเจนในงานและวัตถุประสงค์
 - 4.2 ภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 4.3 มีความสมดุลในบทบาทของทีมและเข้ากันได้กับทีม
 - 4.4 มีวิธีการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 มีการติดต่อกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ

4.6 ภาวะผู้นำของทีม (Team Leadership)

4.7 สิ่งแวดล้อมของทีม/บริบทขององค์กร

Chuang (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องการความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการขยายการเรียนรู้องค์กร คุณลักษณะสำคัญของคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้องค์กร และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพผลักดันการริเริ่มของบุคคล ปัจจัยสำคัญที่พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย

1. มีความรู้ด้านนวัตกรรม
2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์

มีความรู้ด้านประชาสัมพันธ์การตลาด

Keith (2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Components of the innovative leader) มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้ด้านนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นได้จากงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่ชนะเลิศ ผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจผ่าน พฤติกรรมความเสี่ยง และองค์กรที่สามารถจัดการสิ่งท้าทายที่ยอมรับได้
2. เป็นผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิด ความแตกต่าง รวมทั้งความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม
3. การนำและสร้างแรงจูงใจ เกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมจะทำให้ประเมิน สถานการณ์ได้ว่าบุคลากรในองค์กร มีพื้นฐานที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด จะได้มีการ อบรม ปฐมนิเทศ สร้างระบบบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้พนักงาน มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นแทนที่จะใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจ
4. มีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีผลกระทบต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด
5. ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทุกฝ่าย สร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การสร้างนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ

พลุ เดชะรินทร์ (2553) ได้สรุปว่าผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ทิศทางผู้บริหารและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารเป็นสิ่ง สำคัญ เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

2. โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องระวังไม่ให้โครงสร้างมีลักษณะที่หลวมเกินไป

3. บทบาทของบุคลากร ที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นเจ้าภาพในโครงการ (Champions) หรือผู้สนับสนุน (Promoters) อีกทั้งบุคลากร ภายในองค์กร ยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ได้แก่

- 3.1 การทำงานเป็นทีม
- 3.2 ความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
- 3.3 ความสามารถในการสื่อสาร
- 3.4 สร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 3.5 สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้เรียน

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย
 - 1.1 ความมีคุณธรรม (Integrity)
 - 1.2 กล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers)
 - 1.3 มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded)
 - 1.4 มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct)
 - 1.5 ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices)
 - 1.6 มีความเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)
2. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย
 - 2.1 วิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change),
 - 2.2 การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution),
 - 2.3 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn)
 - 2.4 มีสมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation)
 - 2.5 มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
 - 2.6 การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence)
 - 2.7 การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไข

ปัญหา (Problem Solving)

3. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย
 - 3.1 บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion)
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model)

- 3.3 บทบาทการเป็นผู้นำทีม (Team leader)
- 3.4 การมีส่วนร่วม (Participating)
- 3.5 การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)
- 3.6 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)
- 3.7 การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success)
- 3.8 เป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring)
- 4. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย
 - 4.1 การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others)
 - 4.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication)
 - 4.3 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
 - 4.4 มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)
 - 4.5 การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นลักษณะความสามารถของผู้นำในการนำบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดแนวคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งการบริหารจัดการ การจัดการรูปแบบใหม่ซึ่งคุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และให้ความร่วมมืออย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการ องค์ประกอบ	Bessant (2010)	Chuang (2010)	Keith (2011)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	อรอนงค์ วัฒนพัฒน์ (2553)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓		3	✓
2. การแสวงหาความรู้ใหม่	✓	✓		✓	✓	4	✓
3. ความสามารถในการสื่อสาร				✓	✓	2	
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	✓			✓	✓	3	✓
5. ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓		✓	3	✓
6. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้			✓	✓	✓	3	✓
7. การแก้ไขปัญหา	✓					1	
8. การติดต่อกับองค์กรภายนอก	✓					1	
9. การวัดผลและประเมินคุณค่า			✓			1	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ใหม่ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความหมายสำคัญ และตัวชี้วัดต่อไป

1. การแสวงหาความรู้ใหม่

1.1 ความหมายของทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

พจนานุกรมศัพท์ (2549) กล่าวว่า ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ ผู้เรียนสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและปฏิบัติตามลำดับขั้น เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญ ความจำเป็นของสิ่งที่จะเรียนรู้ วางแผนกำหนดขอบเขตวิธีเรียนรู้ ลงมือเรียนรู้ตามแผน นำเสนอ

ข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ วิเคราะห์อภิปรายสรุปความรู้ ข้อคิดแนวทางการปฏิบัติ จัดทำผลงาน รายงานการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ของตนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความสนใจ

ทิศนา ขัมมณี (2553) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า ความสามารถของผู้เรียนในการพัฒนาตนเองได้ นำตนเองและพึ่งพาตนเองช่วยให้ผู้เรียนเกิด แรงจูงใจภายใน ซึ่งสามารถกระตุ้นความต้องการที่จะเรียนรู้ และช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมี จุดหมาย อันจะส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีได้มาก และจดจำได้นานขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ ประโยชน์ได้มากขึ้น ด้วย

ธีระ ฤกษ์เจริญ และวาสนา ศรีโพธิ์โรจน์ (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น กระบวนการที่นักเรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่ม มีความตั้งใจ ต้องการที่จะเรียนรู้ หรือเกิดจาก แรงจูงใจ ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัดอย่างมีเป้าหมาย สามารถวางแผนการเรียน และกำหนด เป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้ เลือก วิธีการเรียนรู้ รวมทั้งประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยความพยายามในการเรียนรู้ด้วย ตนเองที่มีอยู่ไม่เท่ากัน และการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัจจุบันสภาพ สังคมเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการ สื่อสารข้อมูลความรู้ต่าง ๆ สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและไร้ข้อจำกัด ดังนั้น การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน ครูจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน เน้นแนว กระตุ้น และช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถ แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สรุปความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ หมายถึง ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการ ฝึกฝน จนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียน จะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่

1.2 ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล (2540) ได้ทำการวิเคราะห์ทักษะสำคัญในการแสวงหาความรู้ โดยพิจารณาจากรูปแบบการสอนที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทักษะสำคัญที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อการแสวงหาความรู้ แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดประเด็นค้นคว้า ประกอบด้วย การแสดงออกดังนี้
 - 1.1 การตั้งประเด็นค้นคว้า
 - 1.2 การกำหนดขอบเขตของประเด็นค้นคว้า
 - 1.3 การอธิบายประเด็นค้นคว้า

- 1.4 การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคั่นคว่ำ
2. ขั้นตอนการคาดคะเนผล ประกอบด้วยการแสดงออกดังนี้
 - 2.1 การตั้งประเด็นคาดคะเนผล
 - 2.2 การอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นคาดคะเนผล
 - 2.3 การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคาดคะเนผล
3. ขั้นตอนการกำหนดวิธีการคั่นคว่ำและดำเนินการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การจำแนกวิธีการคั่นคว่ำ
 - 3.2 การเลือกวิธีการคั่นคว่ำ พร้อมระบุเหตุผล
 - 3.3 การวางแผนการคั่นคว่ำตามแนวทางที่ได้กำหนด
 - 3.4 การคาดคะเนสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการคั่นคว่ำ
 - 3.5 การดำเนินการศึกษาคั่นคว่ำ
4. ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลการคั่นคว่ำ ประกอบด้วยการแสดงออกดังนี้
 - 4.1 การจำแนก จัดกลุ่ม และจัดลำดับข้อมูล
 - 4.2 การพิจารณาองค์ประกอบและความสำคัญของข้อมูล
5. ขั้นตอนการสรุปผลการคั่นคว่ำ ประกอบด้วยการแสดงออกดังนี้
 - 5.1 การสังเคราะห์ข้อมูล
 - 5.2 การอธิบายผลของการคั่นคว่ำ
 - 5.3 การสรุปกระบวนการในการคั่นคว่ำ
 - 5.4 การประเมินกระบวนการที่ใช้ในการคั่นคว่ำ

จงจิตร เลิศวัฒนาพร (2551) จากลักษณะของทักษะการแสวงหาความรู้ดังกล่าวมาข้างต้น เป็นลักษณะที่มีความจำเป็นจะต้องมีการฝึกฝนและปฏิบัติในการสืบค้นหาความรู้ ซึ่งมีขั้นตอนที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาในการสืบค้นความรู้
 - 1.1 การตั้งประเด็นคั่นคว่ำ
 - 1.2 กำหนดขอบเขตของประเด็นคั่นคว่ำ
 - 1.3 อธิบายประเด็นคั่นคว่ำ
 - 1.4 แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคั่นคว่ำ
2. การวางแผนในการสืบค้นความรู้
 - 2.1 สืบค้นความรู้เรื่องอะไร
 - 2.2 สืบค้นความรู้จากสื่ออะไร
 - 2.3 สืบค้นความรู้ที่ไหน

2.4 สืบค้นความรู้อย่างไร

2.5 เริ่มต้นเมื่อไร

3. การดำเนินการสืบค้นความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้

3.1 การดำเนินการสืบค้นความรู้ที่สนใจตามแผนหรือแนวทางที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้

4.1 จำแนก จัดกลุ่ม และจัดลำดับข้อมูล

4.2 พิจารณาองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล

5. การสรุปผลจากการสืบค้นความรู้และการบันทึกจัดเก็บ

5.1 การอภิปรายผลการค้นคว้า

5.2 การสรุปกระบวนการในการค้นคว้า

5.3 การบันทึกจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นเอกสาร

ฉันทิ ธาตุทอง (2554) กล่าวว่า นักการศึกษาได้เสนอรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่เชื่อในแนวคิดของโนลส์ (Knowles group learning stream) ที่ใช้รูปแบบ “Learning contract” หรือ สัญญาการเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้นักเรียน เรียนด้วยตนเอง

2. กลุ่มที่เชื่อแนวคิดของทัฟ (Tough adult project stream) รูปแบบที่สำคัญคือ “Learning project” ที่เป็นตัวชี้ว่าบุคคลมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพียงใด

3. กลุ่มที่เชื่อเรื่องบทเรียนสำเร็จรูป (Individualized program instruction) วิธีนี้เป็นวิธีการที่เรียนด้วยตนเอง (Self – directed approach) มากกว่าเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - directed learning) เพราะครูกำกับการเรียนมากกว่า

4. กลุ่มที่ไม่อยู่ในสถานศึกษา (Non – tradition instructional) นักเรียนจะได้ประกาศนียบัตร สำหรับบุคคลภายนอก อาจเป็นการสะสมหน่วยกิต หรือได้ประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรือเป็นกลุ่มคนที่ต้องการความรู้มาสมัครเรียนด้วยความสนใจ

5. กลุ่มที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ในชีวิตของตน เป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงของมนุษย์ การเรียนรู้จะเรียนได้มากที่สุดเมื่อมีวิธีการ และเทคนิคการสอนให้นักเรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการแสวงหาความรู้ หมายถึง ทักษะสำคัญในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ รวมทั้งการฝึกฝนสิ่งที่ต้องการและสนใจสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ประกอบไปด้วยทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ขั้นตอนการกำหนดประเด็นค้นคว้า
- 2) การวางแผนในการสืบค้นความรู้
- 3) การดำเนินการสืบค้น

ความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้และ 5) การสรุปผลจากการสืบค้นความรู้และการบันทึกจัดเก็บ

2. ความคิดสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

อารี พันธมณี (2550) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดใน ลักษณะอนินทรีย์ อันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยความคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2553) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง นอกเหนือจากความคิดหลายแง่มุมประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

อารี รังสินธ์ (2553) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความคิดในลักษณะที่คน อื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย คิดกว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพอาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงกับความคิดใหม่ ๆ ที่แก้ปัญหาหรืออำนวยความสะดวกตนเองและสังคม

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายแง่มุมเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่ง ใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกัน แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม

2.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

Hurlock (2007) ความคิดสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อชีวิตเพราะการให้การศึกษาแก่เด็ก เราไม่สามารถจะสอนทุกสิ่งทุกอย่าง ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของเราได้เพียงบางอย่างเท่านั้น เด็กที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงมีโอกาสนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้ดีกว่า

Jersild (2009) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มีส่วนช่วยในการส่งเสริมเด็กในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่งเสริมสุนทรียภาพ เด็กจะรู้จักชื่นชมและมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผู้ใหญ่ควรทำเป็นตัวอย่างโดยยอมรับและชื่นชมในผลงานของเด็ก การพัฒนาสุนทรียภาพของเด็ก โดย

ให้เด็กเห็นว่าทุก ๆ อย่างมีความหมายสำหรับตัวเขา ส่งเสริมให้รู้จักสังเกตสิ่งที่แปลกจากสิ่งธรรมดาสามัญ ให้ได้ยินในสิ่งที่ไม่เคยได้ยินและหัดให้เด็กสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2. เป็นการผ่อนคลายอารมณ์ ลดความกดดัน ความคับข้องใจและความก้าวร้าว
ลง

3. สร้างนิสัยในการทำงานที่ดี ขณะที่เด็กทำงานครูควรสอนระเบียบวินัยที่ดีในการทำงานควบคู่ไปด้วย เช่น หัดให้เด็กรู้จักเก็บของให้เป็น ที่ล้างมือเมื่อทำงานเสร็จ เป็นต้น

4. เป็นการพัฒนากล้ามเนื้อมือ เด็กจะสามารถพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่จากการเล่น การเคลื่อนไหว การเล่นบล็อก และพัฒนากล้ามเนื้อเล็กจากการตัดกระดาษ ประดิษฐ์ภาพ วาดภาพ ด้วยนิ้วมือ การต่อภาพติดต่อก การเล่นเกมกระดาน ตะปู

5. เปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง เด็กจะชอบทำ กิจกรรม และใช้ วัสดุต่าง ๆ ซ้ำกัน เพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นโอกาสที่เด็กจะใช้ความคิดริเริ่ม และจินตนาการสร้างสิ่ง ใหม่ ๆ ขึ้น ครูจึงควรจัดหาวัสดุไว้ให้เด็กมีโอกาสดำเนินการทดลองของตนเอง เช่น กล้องยาสีฟัน เปลือกไข่ และเศษ วัสดุเหลือใช้ เพื่อให้ฝึกสมมติเป็นนักก่อสร้างหรือสถาปนิก

สรุปได้ว่าความสำคัญคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมานี้ พอสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ควรที่จะได้รับการส่งเสริมปลูกฝัง เพื่อช่วยสร้างนิสัยและผ่อนคลาย อารมณ์ให้กับเด็ก ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้ค้นคว้าทดลอง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงทำ ให้มีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้น เด็กที่ได้รับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตได้ และสามารถปรับตัว อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. การทำงานเป็นทีม

3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2550) ให้ความหมายของคำว่าทีมงาน หมายถึง การทำงานของ เอกัต บุคคลร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความ เข้าใจผูกพัน และความร่วมมือประสานช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

ชรินยา สุขย้อย และคณะ (2551) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมไว้ว่า การ ทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผล

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีม มีบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายนอกทีม ช่วยเหลือพึ่งพากัน

ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สมาชิกในทีมงานจะร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จต่อไป

3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วรภา ชัยเลิศวิชกุล (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทีมงานไว้ว่า การทำงานใดๆ ก็ตาม สภาพการทำงานโดยทั่วไปมักจะประกอบด้วยคนหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพลังกลุ่มที่จะต้องเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการพลังกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ สมาชิกของกลุ่มจำเป็นต้องทำการทำงานที่ประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะเวลา ยิ่งหน่วยงานมีขนาดเล็กลง กำลังคนลดลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป หน่วยงานล้วนมีงานเร่งด่วนที่ต้องระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดงานบางอย่างก็จำเป็นในการที่จะต้องมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานแบบพหุภาคีมีหุ้นส่วน (Partner) มีการเน้นความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ ยิ่งทำให้แต่ละหน่วยงาน ต้องพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมมือกันสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง สร้างพลังร่วม (Synergy) ทั้งนี้ผู้ที่มิบทบาทสำคัญคือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องแสดงออกถึงบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่ดีจะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทีม และแก้ไขพร้อมทั้งนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์มีความสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์การหรือหน่วยงาน ให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นได้ว่าปัจจุบันมีผู้เห็นประโยชน์และนำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การต่าง ๆ

4. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการเรียนรู้

วรรณกร แสงมณี (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล การนำเสนอทิศทางที่จะนำพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนกระทั่งสามารถโน้มน้าวจิตใจให้เขาปฏิบัติได้แม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคมากสักเพียงใดก็ตาม

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความต้องการ ส่งผลให้เกิดแรงขับซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชัชวาลิต สรวารี (2558) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างสิ่งเร้าแต่ละสิ่งเพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน จะได้ผลเฉพาะสำหรับแต่ละคนเท่านั้น เพราะแต่ละคนมี Moti vies Profile ที่แตกต่างกัน และที่สำคัญสิ่งเร้านั้นจะต้องสร้างความสุขทางใจ ซึ่งออกมาในรูปแบบของความสนุกและความพึงพอใจ ในผลงานของตนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการเรียนรู้

บรรยงค์ โตจินดา (2545) แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลตรงกันข้าม หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือ

สมคิด บางโม (2551) ชัยนทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ดั่งขึ้นแล้วจะมี พนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคนหากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่

ทำงานออกมา ให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

5.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

สิริวรรณ ศรีพหล (2553) ได้ระบุบรรยากาศในชั้นเรียนหมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ส่วนคำว่าสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่แวดล้อมมนุษย์อยู่ สภาพแวดล้อมเป็นสภาพของสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางธรรมชาติและสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวมนุษย์ มีทั้งที่ดีและไม่ดี ดังนั้นบรรยากาศ จัดการเรียนการสอนเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งและเป็นที่ยอมรับกันว่าบรรยากาศที่ดีเป็นผลมาจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นผลมาจากการมีบรรยากาศที่ดีด้วยเช่นกัน

รติกรณ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่าบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง บรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล

5.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2552) ได้ระบุถึงความสำคัญ ของการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียน ที่นักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีมิตรต่อกันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่ นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ได้มาโรงเรียนและในการเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ถ้าครูผู้สอน สามารถสร้างความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของ ประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมโดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประมวลได้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไป ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม

2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว

3. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

4. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

5. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียน และนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สิริวรรณ ศรีพหล (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศในชั้นเรียนไว้ว่า บรรยากาศในการเรียนการสอนจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน รวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าสภาพแวดล้อมดีจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น อารมณ์ สังคม เป็นต้น ซึ่งการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนควรมีลักษณะเป็นดังนี้ 1) ที่นั่งสบายแสงสว่างเพียงพอ 2) ผู้สอน ส่งเสริมให้กำลังใจ 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานด้วยตนเอง 4) ผู้สอนสั่งงานชัดเจน 5) ผู้เรียน ให้ความสำคัญต่อความพยายามของตนเอง 6) ห้องเรียนมีระเบียบมีการพักในบางโอกาส

สรุปได้ว่าความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสุข รักการเรียน และเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่รู้ในที่สุด

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

มีนักวิชาการกล่าวถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ทั้งแนวคิดกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

Guskey (2000) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่เป็นรูปแบบ เปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพไว้หลายประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด

ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุม ปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (Role Playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพซึ่ง จะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหา อย่างเป็น ระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) เลือกปัญหา หรือตั้งโจทย์ ปัญหา 2) รวบรวมจัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 4) เลือกวิธีปฏิบัติที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ 5) ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึก ผลลัพธ์

3. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided Individual Activity) รูปแบบกิจกรรม แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่ เชื่อว่า จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับ ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะ เรียนรู้เมื่อได้ริเริ่ม และวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็น รายบุคคล เพื่อการพัฒนาศักยภาพหรือไม่

4. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้อง กับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง กับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความ สำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

4.1 มีโอกาสที่จะเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่า ที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

4.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่าย หรือภายในโรงเรียน ของ ตนเครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม และร่วมกันแก้ปัญหา เครือข่ายอาจออกแบบให้มี ปฏิสัมพันธ์ แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

5. การเสนอแนะ (Coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน เป้าหมายสำคัญของการ ฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อให้มั่นใจว่า กลยุทธ์ซึ่งเปิด โอกาส ให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

DuBrin (2004) ได้เสนอวิธีการพัฒนาผู้นำด้วยการให้การศึกษา ประสบการณ์และการ ให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่า (Development Through Education, Experience and Mentoring) การพัฒนาภาวะผู้นำมักเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า การรับรู้ หรือด้วยการสร้างวินัย

ให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง เพราะนอกจากกระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมแล้ว สิ่งที่จะสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำ ยังมีปัจจัยที่สำคัญ ๆ อีก 3 ประการ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ คือ

1. การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง (ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในทันที) เช่น ถ้าผู้นำที่มีศักยภาพศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ ก็จะได้ความมีเหตุผลติดตัวมา การศึกษาจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในภาวะผู้นำผู้นำที่อยู่ในระดับสูงทั้งหลาย มักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาระดับสูง มีความรู้ดี เพราะความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอน จากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาดด้วยตนเองจะช่วยให้ผู้นำเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาท สำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์จะมีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ทศนคณินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำได้ ถ้าปราศจากประสบการณ์ความรู้ก็จะไม่สามารถเป็นทักษะได้

2.1 แหล่งของประสบการณ์ (Ounces of Experience) ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงาน (Work Associates) จะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยคนที่สามารถที่จะทำให้เกิดผลได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบที่จะเกิดกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่เกิดขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติงานอาจสังเกตวิธีที่หัวหน้าเผชิญปัญหาด้วย ความรอบคอบในระหว่างการประชุม และจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหา เช่นเดียวกันภายในกลุ่ม

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารจะสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาได้ดีที่สุด คืองานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา

2.2 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ (Situation) วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน ความยากด้านภาวะผู้นำที่มีต่อการบริหารจะเป็นสิ่งที่ช่วยแนะนำได้อย่างดีในการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในหน้าที่ขององค์กรซึ่งจะแตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอาวุโสและมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่มีอาวุโสน้อยกว่า ให้ความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการกระตุ้นต่าง ๆ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550) ได้สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำว่าการพัฒนาการเป็นผู้นำจะต้องก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสอง คือ 1) หลักการหรือทฤษฎี 2) อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และสามารถในปฏิบัติได้ทันทีตามหลักสูตรอบรมที่สร้างขึ้น 3) ประสบการณ์หรือการปฏิบัติการที่จะมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น แล้วจึงถ่ายทอดมาเป็นประสบการณ์ของตนเอง

อริญ โสติพันธุ์ (2553) กล่าวว่า เมื่อมีการประเมินสมรรถนะ สมรรถนะที่ยังจำเป็นที่ต้องได้รับการเสริมสร้าง ควรมีการวางแผนเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยกำหนดแนวทางเรียนรู้ (Learning options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ เครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะสามารถทำได้หลายวิธียกตัวอย่าง เช่น

1. Teaching, Training คือ การสอนงาน การอบรม
2. Coaching, Supervising คือ การใช้ระบบโค้ช การนิเทศติดตาม
3. Preceptor, Mentoring, Monitoring คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง
4. Job Assignment คือ การมอบหมายงานให้ทำ
5. Individual Development Plan คือ การวางแผนการพัฒนารายบุคคล
6. Key Performance Indicators in employee's portfolio คือ การลงรายการบันทึกตัวชี้วัดที่สำคัญในแฟ้มพนักงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้า
7. Studying Visit คือ การศึกษาดูงานเพื่อการมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำเพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)
8. 360 Degree Feedback คือ การใช้ระบบประเมินผลเพื่อสะท้อนกลับให้พนักงานรับทราบ โดยผู้ประเมินที่อยู่รอบตัว 360 องศา ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า

พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ (2555) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูดังนี้

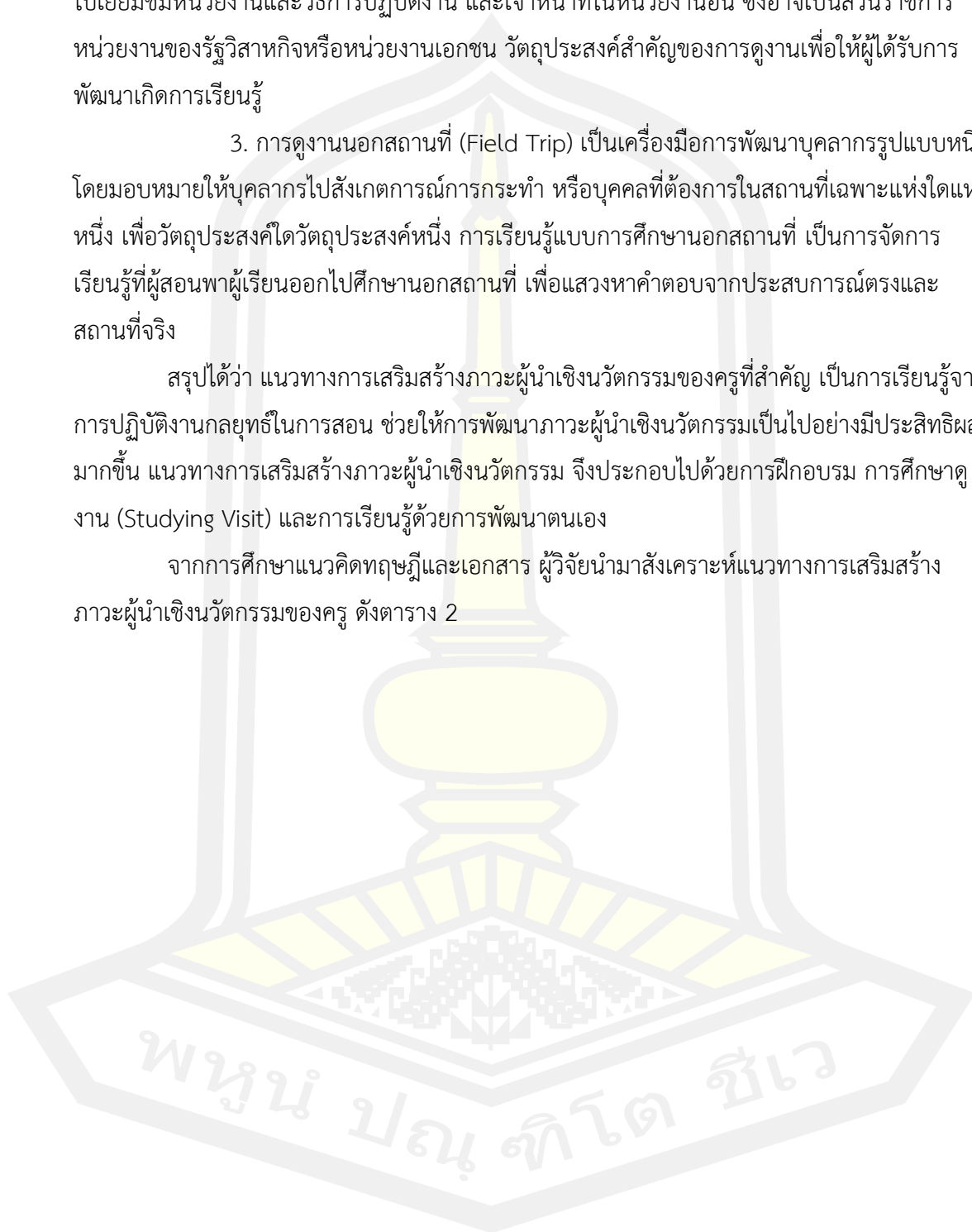
1. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาศักยภาพสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

2. การศึกษาดูงาน (Studying Visit) การจัดให้บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานเพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้

3. การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริง

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่สำคัญ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกลยุทธ์ในการสอน ช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงประกอบไปด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน (Studying Visit) และการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ดังตาราง 2



ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

นักวิชาการ แนวทางการเสริมสร้าง	Guskey (2000)	DuBrin (2004)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550)	อรัญ โสเถธิพันธุ์ (2553)	พญทิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. การฝึกอบรม	✓		✓	✓		3	✓
2. วิจัยและการปฏิบัติการ	✓		✓			2	
3. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล	✓					1	
4. ระบบพี่เลี้ยง	✓	✓		✓		3	✓
5. การเสนอแนะ	✓					1	
6. การศึกษาดูงาน			✓	✓	✓	3	✓
7. หลักการหรือทฤษฎี		✓	✓			2	
8. ประสบการณ์		✓	✓			2	

จากตาราง 2 เมื่อนำแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่ได้จากการศึกษา เอกสารของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์ โดยมีวิธีการพิจารณาจากแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง พบว่า มีหลายแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้วยกัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับ แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) ระบบพี่เลี้ยง

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Boyle (1981) กล่าวว่า โปรแกรมเป็นผลของความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา กับ ผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยกิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการการวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์การประเมิน และการรายงานผล เป็นต้น

Barr and Keating (1990) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นหน่วย (Unit's) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล มีการจัดลำดับ การปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เป็นแผนกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rothwell and Cookson (1997) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็น รายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มากที่สุดโดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อที่ก่อให้เกิด ลำดับ ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นโดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในตอนท้าย

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้น มาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่ มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภทคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่ง จะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

สรุปได้ว่าความหมายของโปรแกรม โปรแกรม หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อ พัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างเป็นระบบขั้นตอน หรือมีรายละเอียด ของการพัฒนา และการเสริมสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บริการตามความต้องการของบุคคล อย่างมี ประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผนการกำหนด

แนวคิดโปรแกรมการค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรมการพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้ การสร้างแผนการประเมินผลการพิจารณาแบบตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่ การเตรียมแผนด้านงบประมาณและการตลาดการออกแบบแผนการสอนการประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และการสื่อสารคุณค่าของโครงการ

McDavid et al (2013) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ 5) การประเมินผล

นฤมล มณีงาม (2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของโปรแกรกดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรม 6) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 7) การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 8) การประเมินผล

ปริญญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม 5 ร่วมของครูประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผล โปรแกรมจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรมสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการโครงสร้างและการวัดและประเมินผลโปรแกรม จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมได้ ดังตาราง 3

พูน ปลูก โท ชีเว

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

นักวิชาการ องค์ประกอบของโปรแกรม	Caffarella (2002)	McDavid et al (2013)	นฤมล มณีงาม (2547)	ปริญญ์ มีสุข (2552)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์ พิพัฒน์ (2553)	ความถี่	ผลการสังเคราะห์
1. หลักการของโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	4	✓
2. วิสัยทัศน์					✓	1	
3. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	5	✓
4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา	✓		✓			2	
5. เนื้อหาของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	✓
6. โครงสร้าง				✓		1	
7. การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม	✓		✓			2	
8. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	✓

จากตาราง 3 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในครั้งนี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน

1.2 ภารกิจ

จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

1.3 พันธกิจ

1.3.1 จัดและส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

1.3.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล

1.3.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึงต่อเนื่อง เสมอภาคและเป็นธรรม

1.3.4 เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพระดับฝีมือ เทคนิคและเทคโนโลยีของประเทศ

1.3.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

1.3.6 วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

1.3.7 ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.4 สถานที่ตั้งสำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขอนแก่น สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น เลขที่ 67 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

1.5 หน่วยงานในกำกับดูแลของอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่กำกับดูแลสภาพการศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนให้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อสร้าง ความเข้าใจและติดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

1.5.1 วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น 67 หมู่ 4 ถ.ศรีจันทร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000

1.5.2 วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง 486 หมู่ 4 บ้านหินกอง – หนองอ้อ ต.น้ำพอง อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น 40310

- 1.5.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น 1/1 ถ.หลังเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น
40000
- 1.5.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น 40160
- 1.5.5 วิทยาลัยสารพัดช่างขอนแก่น ต.ท่าพระ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40260
- 1.5.6 วิทยาลัยการอาชีพชุมแพ 271/14 ถนนแพ่งไท ต.หนองไผ่ อ.ชุมแพ
จ.ขอนแก่น 40130
- 1.5.7 วิทยาลัยการอาชีพกระนวน 6 หมู่ 6 ต.หนองโน อ.กระนวน จ.ขอนแก่น
40170
- 1.5.8 วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ 113 หมู่ 2 ต.หนองน้ำใส อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น
40110
- 1.5.9 วิทยาลัยการอาชีพพล 203 หมู่ 3 ถนนมิตรภาพ-โคกสี ต.โนนข่า อ.พล
จ.ขอนแก่น 40120
- 1.5.10 วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น ถนนแจ้งสนิท อ.ชนบท จ.ขอนแก่น 40180
- 1.5.11 วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง 228 หมู่ที่ 8 ต.หนอง
สองห้อง อ.หนองสองห้อง จ.ขอนแก่น 4019

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจหลักและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ และ
ส่งเสริมการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พ.ร.บ.
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 35 และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ.2546 มาตรา 17)

2.2 มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดย
คำนึงถึง คุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กฎกระทรวงแบ่ง
ส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2546 ข้อ 1)

2.2.1 จัดทำข้อเสนอแนวนโยบายแผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรการ
อาชีวศึกษาทุกระดับ

2.2.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

2.2.3 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร

2.2.4 พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

2.2.5 ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนรวมทั้งกำหนด
หลักเกณฑ์ และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ

2.2.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

2.2.7 จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2.2.8 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่ คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

2.2.9 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล

3.2 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

3.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา

3.4 เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

4. นโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

มิติที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษา “เรียนฟรีมีงานทำ มีรายได้ระหว่างเรียน

1. ลดการออกกลางคัน

2. ขยายโอกาสในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ

3. สอนวิชาชีพ เพื่อคนพิการในสถานศึกษา

4. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนถึงจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จัดอาชีวศึกษาและพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ในกลุ่มพื้นที่ชายแดน

ภาคใต้

มิติที่ 2 การพัฒนาคุณภาพ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปฏิรูปการสอบ ให้ทันกับยุคสมัยอย่างมีคุณภาพ

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. เร่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับ

4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยอิงผลการประเมินระดับชาติ (V - Net) และการประเมิน มาตรฐานวิชาชีพ

5. พัฒนาแนวทางการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

6. ร่วมมือกับภาคเอกชน ในการเรียนการสอน และฝึกงานในสถานประกอบการ
7. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ การบริการสังคม จิตอาสา และกีฬา

ด้านคุณภาพสถานศึกษา

1. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
2. ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา โดยอิงผลการประเมินของ สมศ. ด้านคุณภาพการเรียนการสอน
3. วิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการ
4. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียนและครูสอน
5. ส่งเสริมนวัตกรรม การจัดการอาชีวศึกษา
 - 5.1 โรงเรียนเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (Project Based Learning และการประดิษฐ์คิดค้น)
 - 5.2 ศึกษาค้นคว้า
 - 5.3 วิทยาลัยเทคนิคมาตาบุตร (Constructionism)
 - 5.4 วิทยาลัยการท่องเที่ยวฉะเชิงเทรา
6. จัดการเรียนการสอน English Program และ Mini English Program ด้านอาชีวศึกษา

7. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน

ด้านคุณภาพครู

1. กำหนดมาตรฐานสมรรถนะครูอาชีวศึกษา
2. พัฒนาครู โดยใช้เครือข่าย/สมาคมวิชาชีพ
3. พัฒนาระบบนิเทศภายใน
4. เร่งยกระดับวิทยฐานะ

มิติที่ 3 การสร้างประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับเชื่อมั่น มีเอกภาพ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูล สนับสนุนการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพ
2. นำระบบ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการ
3. บริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
 - 3.1 ดูแลและแก้ปัญหาครูจ้างสอนและใบประกอบวิชาชีพ
 - 3.2 สร้างขวัญ กำลังใจ และจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร
4. ป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมในสถานศึกษา

5. จัดสรรงบประมาณ / ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

5.1 ครุภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน

5.2 สถานศึกษาขนาดเล็ก

6. กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ

มติที่ 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา“เพิ่มทักษะวิชาชีพ ด้วยความร่วมมือในและต่างประเทศ

1. จัดตั้งกองทุนอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2. เพิ่มการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกระดับ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ

3. ขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนานักศึกษา พัฒนาครู พัฒนาการเรียนการสอน

4. ร่วมกับประเทศในอาเซียน พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา

5. ข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ

5.1 ใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานศึกษา

5.2 พัฒนาครูและองค์กร

5.3 เน้นสอนระบบทวิภาคี

5.4 นำสิ่งดีดีสู่สังคม

5.5 เร่งระดมเรื่องภาพลักษณ์

5.6 สร้างคุณภาพเชิงประจักษ์สู่นักศึกษา

5.7 พัฒนาโดยใช้(นวัตกรรม)เทคโนโลยี

5.8 ต้องมีหลักธรรมาภิบาล

5.9 เน้นทำงานประสานชุมชน

5.10 เร่งรณรงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

6. ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา

6.1 อาชีวศึกษาขอนแก่น เปิดสอนตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

6.1.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

6.1.1.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

6.1.1.2 ประเภทวิชาศิลปกรรม

6.1.1.3 ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6.1.1.4 ประเภทวิชาคหกรรม

6.1.1.5 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

- 6.1.1.6 ประเพณีวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- 6.1.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 - 6.1.2.1 ประเพณีวิชาอุตสาหกรรม
 - 6.1.2.2 ประเพณีวิชาศิลปกรรม
 - 6.1.2.3 ประเพณีวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 6.1.2.4 ประเพณีวิชาคหกรรม
 - 6.1.2.5 ประเพณีวิชาบริหารธุรกิจ
 - 6.1.2.6 ประเพณีวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- 6.1.3 หลักสูตรปริญญาตรี
 - 6.1.3.1 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)
- 6.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น เปิดสอนหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้
 - 6.2.1 หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - 6.2.1.1 ประเพณีวิชาพาณิชยกรรม
 - 1) สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 2) สาขางานบัญชี
 - 3) สาขาธุรกิจเกษตรและสหกรณ์
 - 6.2.1.2 ประเพณีวิชาเกษตรกรรม
 - 1) สาขางานพืชศาสตร์
 - 2) สาขางานสัตวศาสตร์
 - 3) สาขางานช่างกลเกษตร
 - 4) สาขางานอุตสาหกรรมเกษตร
 - 5) สาขางานการประมง
 - 6.2.1.3 ภาคสมทบ หลักสูตรเกษตรทั่วไป
 - 6.2.2 หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 - 6.2.2.1 ประเพณีวิชาบริหารธุรกิจ
 - 1) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 2) สาขาวิชาการบัญชี
 - 6.2.2.2 ประเพณีวิชาเกษตรกรรม
 - 1) สาขาวิชาพืชศาสตร์
 - 2) สาขาวิชาสัตวศาสตร์
 - 3) สาขาช่างกลเกษตร

4) สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

5) สาขาวิชาประมง

6) สาขาธุรกิจเกษตรและสหกรณ์

6.2.3 หลักสูตรปริญญาตรี

6.2.3.1 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วิทยาลัย	ระดับการศึกษา			รวม	ครูผู้สอน	ขนาด สถานศึกษา
	ปวช.	ปวส.	ป.ตรี			
1. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	3,108	2,456	94	5,658	79	ใหญ่
2. วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น	2,328	1,783	33	4,144	62	ใหญ่
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	2,296	1,703	137	4,136	74	ใหญ่
4. วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ	2,128	1,333		3,461	37	ใหญ่
5. วิทยาลัยการอาชีพพล	1,306	865		2,171	37	กลาง
6. วิทยาลัยการอาชีพกระนวน	1,121	370		1,491	82	กลาง
7. วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง	946	459		1,405	87	กลาง
8. วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น	712	304		1,016	42	กลาง
9. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ขอนแก่น	535	425		977	40	เล็ก
10. วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่	600	365		965	23	เล็ก
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการ จัดการหนองสองห้อง	286	185		471	17	เล็ก
รวม	15,366	10,248	264	25,895	580	580

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศิวพร โปรยานนท์ (2552) ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรองค์กรธุรกิจ ไทยที่ได้รับรางวัลองค์กร ที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อม การทำงานกับความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และ3) อิทธิพลของพฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลการวิจัย เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์แปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (Univariate variance analysis) ในการตอบคำถามวิจัยและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผล การศึกษา พบว่า 1) องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ที่ ระดับสูง 2) พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานมีความสัมพันธ์ กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ3) พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมี อิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และทั้งสองตัวแปรยังมีอิทธิพลร่วมต่อความ สร้างสรรค์ในงานของบุคลากรในกรณีที่พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงานร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง 45 คน โปรแกรมการพัฒนาครูมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3)วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง 7) การวัดและประเมินผล กระบวนการของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการเข้าค่ายฝึกกิจกรรมการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้แบบเข้ม โดยจำลองสถานการณ์ควบคู่กับการให้ความรู้เชิง ทฤษฎี ระยะที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาทักษะครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ภาคสนาม เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องจาก ระยะที่ 1 ในสถานการณ์สอนจริง ใช้

ระยะเวลา 20 สัปดาห์ หรือ 1 ภาคเรียน พบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับดีที่สุดและสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้อยู่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับดีที่สุด และสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ด้านทักษะเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้อยู่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับดีที่สุดและสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การธุรกิจเอกชน ภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนา นวัตกรรมเป็นฐานคติในการศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้นำองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือ บริการซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการ ศึกษาแบบ Grounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ องค์กร ละ 1 ท่าน สัมภาษณ์กลุ่ม บุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอีก 62 คน ขั้นตอนการศึกษา แบ่ง ออกเป็น 3 ขั้นตอน 1) ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาข้อมูลขององค์กรและผู้นำที่คัดเลือกเป็นกรณีศึกษา 2) วิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิง ลึกผู้นำองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาหลัก 3) สัมภาษณ์กลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูล โดยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การ วิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป และการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกรณีศึกษา กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยหลัก คือ 1) บริบทภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อ ผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) บริบทภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) องค์ประกอบคุณลักษณะ ของผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) กระบวนการพัฒนานวัตกรรมใน องค์กร ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อ การปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กรกดดันให้ผู้นำมุ่งมั่น การพัฒนานวัตกรรมมากขึ้นเพื่อ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้าน วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้ เทคโนโลยีในการ สร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์กรแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบที่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงาน โครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมผลจากการ วิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิง นวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายใน องค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มี องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้าน ลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรมข้อเสนอของการศึกษาค้าง นี้ คือ แนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์การให้มีองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อ พัฒนานวัตกรรมในองค์การ และการศึกษาต่อไปในอนาคตเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพล ต่อ องค์การนวัตกรรม และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนในการ กำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนาผู้นำในองค์การทุกระดับให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

พิทักษ์ ทิพย์वार (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับ ผู้บริหาร สถาบันการพลศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับ ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา กระบวนการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน และการรับรองรูปแบบโดย ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นผู้บริหาร ครู และ อาจารย์ สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 934 คน เป็นผู้บริหาร 241 คน ครู อาจารย์ 693 คน กลุ่มตัวอย่าง ในการทดลองใช้รูปแบบขั้นต้น จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่าย วิชาการ หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้ช่วยรองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและ สุขภาพ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความ สอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .990 และมีค่าความเชื่อมั่นด้านบทบาทภาวะผู้นำทางนวัตกรรมเท่ากับ .960 ด้านพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทางนวัตกรรมเท่ากับ .978 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางนวัตกรรมเท่ากับ .978 การวิเคราะห์ ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และสกัด องค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis: PC) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ ทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถาบันการพลศึกษา มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสามารถทาง สังคมบุคลิกภาพและทักษะ 2. การเป็นผู้นำทีม 3. การเป็นแบบอย่าง 4. การเป็นผู้นำความคิด 5. การ ส่งเสริมการพัฒนา 6. ความไว้วางใจ 7. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 8. การบริหาร 9. การ สนับสนุน 10. การมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการ พลศึกษาประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1. หลักการ และวัตถุประสงค์ 2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง นวัตกรรมที่ต้องพัฒนา 3. กระบวนการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางนวัตกรรม มี 5 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นที่ 1

การเตรียมความพร้อม สำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 2 การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา และ 4. การประเมินผล การดำเนินการ

จินตนา ศรีสารคาม (2554) ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ บทบาททางวิชาการ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ มีการนำพื้นฐานความรู้ ความตระหนักใน บทบาท บทบาททางวิชาการ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการตาม ขอบข่าย งานวิชาการ 8 งาน คือ (1) การวางแผนงานวิชาการ (2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (3) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน (4) การวัดประเมินผลและการเทียบ โอนผลการเรียน (5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้ (7) การนิเทศการเรียนการสอน (8) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในงานวิชาการ และส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ตลอดทั้งความพึงพอใจของนักเรียนต่อ ปรากฏการณ์ทางวิชาการของ สถานศึกษา โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การ ตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากขั้นตอนที่ 1 และจัดทำเอกสารประกอบโครงการ 3) การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้าง เครื่องมือเพื่อใช้ในขั้นตอนการ ทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม และ 5) การทดลองใช้โปรแกรมใน ภาคสนามจริง ผลการดำเนินงานได้ โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย 3 โครงการ คือ (1) โครงการสร้างปณิธานร่วมพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีเอกสารประกอบโครงการ 15 ชุด (2) โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาวิชาการและการวิจัย มี เอกสารประกอบโครงการ 1 ชุด (3) โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาการ มีเอกสารประกอบ โครงการ 1 ชุด เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาในขั้นตอนที่ 1-4 และนำไปทดลองใช้ในภาคสนาม จริงในขั้นตอนที่ 5 กับโรงเรียนพงษ์วิบูลย์ 2 อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่นแล้ว พบว่า 1) ผลการ ประเมินก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการกับผู้ร่วมโปรแกรมทุก ประเภทเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ = .01 2) การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของสถานศึกษา อยู่ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$) 3) ปฏิภานของกลุ่มตัวอย่างต่อโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 92.85) แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วิจัย และพัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามสมมติฐานการ วิจัยที่กำหนดไว้

สิริลักษณ์ สามารถ (2554) ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมครูเพื่อการ ปฏิรูปในโรงเรียน ประถมศึกษา ขนาดเล็กโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบแนวคิด ทฤษฎีของโปรแกรม 2) การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบโครงการ 3) การตรวจสอบและ ปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม และ5) การทดลองโปรแกรม ในภาคสนามโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งทดลอง ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework: Log Frame) ที่มีคุณภาพ จำนวน 3 โครงการคือ 1) โครงการร่วมคิดผูกพัน ร่วมตั้งปณิธาน 2) โครงการ รวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และ3) โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายโดยมี เอกสารเสริมความรู้ประกอบโครงการ จำนวน 5 เล่ม และคู่มือการใช้โปรแกรม 1 เล่ม ผลการทดลองในภาคสนามพบว่า 1) ผลการดำเนินตามโครงการร่วมคิดร่วม ผูกพันร่วมตั้งปณิธานครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้น เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น 2) ผลการดำเนินการตามโครงการ รวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมายทำให้ครูสามารถพัฒนา และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตาม ศักยภาพ 3) ผลการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดประตูสู่เครือข่ายทำให้ครูพัฒนาและปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ นิเทศกำกับติดตามสนับสนุนการปฏิบัติงาน เสริมพลัง อำนาจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเองอย่างจริงจัง เอาจริงเอาจัง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผลการประเมิน โปรแกรมโดยใช้เครื่องมือประเมินผล 5 ประเภท พบว่า หลังการทดลองโปรแกรมผลการประเมิน สูงขึ้นทุกประเภท

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง จากการ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน 2) กลุ่ม ตัวอย่างสำหรับการ ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS For windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร สังเกตได้ 2) องค์ประกอบ บุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบ การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรสังเกตได้ 2. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 230 ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนพื้นที่ ปรับแก้แล้ว AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

พัชรา วาณิขวิน (2558) ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรม พัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี 2) เปรียบเทียบสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรีก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาวะผู้นำในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้คือ 1) แผนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) แบบสอบถามความเหมาะสมของชุดกิจกรรม 3) แบบวัดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนและหลังการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) มีแผนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา 4 แผนประกอบด้วยชุดกิจกรรมซึ่งรวมทั้งหมดมีกิจกรรมจำนวน 20 กิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้านคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความน่าเชื่อถือ ความเอาใจใส่และความกล้าเสี่ยง โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 24 ชั่วโมง ซึ่งด้านความคิดสร้างสรรค์มีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรมพิจารณา ลักษณะ (Attribute) กิจกรรมสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) กิจกรรมมองภาพในมิติต่าง ๆ (Visualization Skills) กิจกรรมเปรียบเทียบอุปมาอุปไมย (Analogies) และกรณีศึกษาผู้นำที่สร้างสรรค์ ด้านความน่าเชื่อถือมีทั้งหมด 5 กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมงคือ กิจกรรมความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Esteem) กิจกรรมคุณมีดีตรงไหน (What are you good at) กิจกรรมระดับความน่าเชื่อถือ (Level of Confidence) กิจกรรมภาวะผู้นำในใจคุณ (Your Idol Leader) และกรณีศึกษาผู้นำที่กล้าเสี่ยง ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมพัฒนาหลังการแก้ไขตามความ 2) สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมก่อนใช้ชุดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 และหลังการใช้ชุดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 โดยระดับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหลังการใช้ชุดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่พัฒนามากที่สุดคือ ความเอาใจใส่ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.22) และความน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.22) และด้านที่พัฒนาน้อยมาคือ ความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.28) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.32) ผลวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าได้รับการ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยมีขอบเขตการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน 4) มิตรสัมพันธ์เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t- test (Independent) และ F-test (One-Way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ออกแบบ โปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินที่ประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครูจำนวน 129 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้น ระยะที่ 3 กลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและรองผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ จำนวน 5 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33–0.73 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ จำนวน 3 ด้าน และ 11 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ จำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) ด้าน การบริหารหลักสูตรและการสอน จำนวน 4 ตัวชี้วัด และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน จำนวน 4 ตัวชี้วัด ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีการพัฒนาและการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงออกแบบเนื้อหา ของโปรแกรมโดยเน้นเนื้อหาตามคำดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้าน การกำหนดพันธกิจ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน วิธีการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กนกอร กวานสุพรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตาม แนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ โปรแกรมที่มีต่อความรู้ความ เข้าใจ ทักษะการเรียนรู้ และความพึงพอใจของนิสิต กลุ่มตัวอย่างได้แก่นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จำนวน 57 คน ได้มาจากวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีชนิด Dependent Samples ผลการวิจัยพบว่า 1. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการ เรียน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1)

แนวคิดพื้นฐาน 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการและ 6) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 6 ระยะ ระยะที่ 1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นคุณค่า ระยะที่ 2 นำมาฝึกปฏิบัติให้เห็นผล ระยะที่ 3 พัฒนาค้นหาบรรลู่เป้าหมาย ระยะที่ 4 ขยายการเรียนรู้สู่ผลงานที่สร้างสรรค์ระยะที่ 5 แบ่งปันและเรียนรู้กับผู้อื่น และระยะที่ 6 หักดันมุ่งมั่นสู่ฝันที่เป็นจริง 2. ผลการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 85.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ การประเมินจัดอยู่ในระดับดีที่สุด 2) ทักษะการเรียนรู้ของนิสิตหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วม การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาเท่ากับ 84.85 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจต่อโปรแกรมของนิสิตที่เข้าร่วมการพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจัดอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Grizzard (2007) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 3 แห่งเป็นกลุ่มควบคุม และคัดเลือก โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอีก 3 แห่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลอง จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกและการประชุมกลุ่ม เพื่ออภิปรายร่วมกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบผลกระทบของลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อบรรยากาศ โดยรวมภายในโรงเรียน และทำการทดสอบผลกระทบของโปรแกรมในการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่ ที่มีต่อจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยครั้งนี้ใช้ วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อและทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน ร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก ไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างอาจารย์ ใหญ่ที่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก กับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และไม่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก ยิ่งไปกว่านั้นยัง พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์

ใหญ่ทำการนิเทศครู เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนก่อนและหลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจน เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Ailin and Lindgren (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธะสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และมีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม คือ มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Blase and Blase (2001) ได้ศึกษาเรื่อง การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนะของครูผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอนขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ ผลจากการวิจัยนี้ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

Sen and Eren (2012) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในหลากหลายสาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม แพทย์นักกฎหมาย นักกีฬา และนักดนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถ ทักษะและคุณค่า และ 3) แรงขับภายในตนเอง

Vlok (2012) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Leadership competency profile for innovation) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมแอฟริกาใต้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านความสามารถในการสร้าง (Capability builder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Hunter et al (2012) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้นำ เชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม โดยการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และเป็นที่ปรึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ในองค์กรนวัตกรรม พบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย การใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทบทวนทิศทางและเป้าหมายองค์กร 2) การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะด้าน 3) กำหนดโปรไฟล์ผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประเมินความสามารถ และคุณสมบัติของผู้นำ 5) สร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ 6) พัฒนากลยุทธ์ของผู้นำ และ 7) สร้างดัชนีชี้วัดเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าว สามารถ นำไปปรับใช้ได้เหมาะสมตามบริบทของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และผู้วิจัยได้สรุป แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการของหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่สิ่งที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความสามารถในการพัฒนาครูด้านนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาของนักทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ ไว้จำนวนหนึ่งซึ่งจะยกมากล่าวพอสังเขปดังนี้

Halpin (1966) ได้ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Fiedler (1967) ได้ให้ความหมาย ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นำเทศ ประธาน ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม

2. เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม

3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้ให้ความหมาย ของผู้นำไว้ว่า หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นเองโดยเฉพาะผู้นำทางการบริหารจะเห็นได้ว่าเป็นผู้บริหารงานของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การประนีประนอมและการประสานงานทั้งนี้เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มมุ่งให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

กวี วงศ์พุม (2550) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือก หรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามให้ปฏิบัติตาม ด้วยคุณลักษณะส่วนตัวและสัมพันธภาพในการสนับสนุนช่วยเหลือ ผลักดัน ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

อาคม วัดไธสง (2547) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่

บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

วิเชียร วิทยอุดม (2548) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงออกมา เมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ที่จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ธรร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

Drucker (1968) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าในสังคมเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ จินตนาการและความรับผิดชอบของผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำจะทำให้เกิดสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติขององค์กร แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์กร

รุ่ง แก้วแดง (2541) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ความเป็น ผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ให้ความสำคัญว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่าง ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะขาดไม่ได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น ๆ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำนั้น ก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้นำในการบริหารทางวิชาการ สังคมและการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

3.1 ความหมายของนวัตกรรม

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2546) ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ว่าหมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม และสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีทางปฏิบัติทำระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถ ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่ง อาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิง เศรษฐกิจ และสังคม

สรุปได้ว่านวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการทดลองพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้ นำไปไปปฏิบัติทำระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประเภทของนวัตกรรม

Becker (1964) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางสินค้า (Product innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่
2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) ในเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงรูปแบบการบริหาร หรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่หรือประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต
3. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ได้เสนอประเภทของนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ซึ่งประกอบไปด้วยนวัตกรรมของ ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible product) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product)

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการ หรือกระบวนการในการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยผลิตแต่เดิม นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งประเภทนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน คือ

2.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้รับการปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ (Tangible product) หรือ สินค้าทั่วไป (Goods) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product) หรือการบริการ (Service)

2.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมจัดการนั้นองค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กรซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์การในลักษณะที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบโครงการ เป็นต้น

2.4 นวัตกรรมบริการ (Service innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอ บริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงาน เทคโนโลยีการใช้งานหรือด้านอื่น ๆ เป็นต้น

2.5 นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินทำธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

2.6 นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) คือการพัฒนาตลาดใหม่ที่ มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุผลิตภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

2.7 นวัตกรรมองค์การ (Organization innovation) คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการ การตลาดและรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ และบริหารองค์การ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์การ

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการทางการบริหารต่าง ๆ ประกอบด้วย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) การจัดการ (Management innovation) นวัตกรรมทางสินค้า (Product innovation) นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) นวัตกรรมบริการ (Service innovation) นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business innovation) และนวัตกรรมองค์การ (Organization innovation)

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการใช้คำกันอยู่หลายคำ เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้นำแห่งนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้ คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัย และเป็นแนวทางเดียวกัน

4.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

4.2 ความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

อวยชัย ชบา (2538) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร ดังนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การ

ประเมินผลงานเพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศ การทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2544) กล่าวว่า iva หากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันจะเกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า กำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมาย โดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจ

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดง พฤติกรรมในการนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ผู้ร่วมงานองค์กรหรือสิ่งแวดล้อม

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น
2. เกิดการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน
4. เกิดความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับ นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2560) ได้ระบุถึงสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. เป็นการปลูกฝังค่านิยมให้มีความรักหลงใหล (Passion) ในนวัตกรรม มีทัศนคติชอบ ความท้าทาย ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. เกิดความรอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. มีจินตนาการ คือ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมได้

4. สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5. เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ขอบวิเคราะห้ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหา คำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีจินตนาการ ปลุกฝังค่านิยมให้มีความหลงใหลในนวัตกรรม มีเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีมจากการร่วมมือกันจากหลายฝ่าย

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัยและข้อมูลวิชาการออนไลน์เกี่ยวกับหลักการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ (Bessant, 2010; Chuange, 2010; Keith, 2011; พสุ เดชะรินทร์, 2553; อรอนงค์ วิจารณ์พัฒนบุลย์, 2553) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ใหม่ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

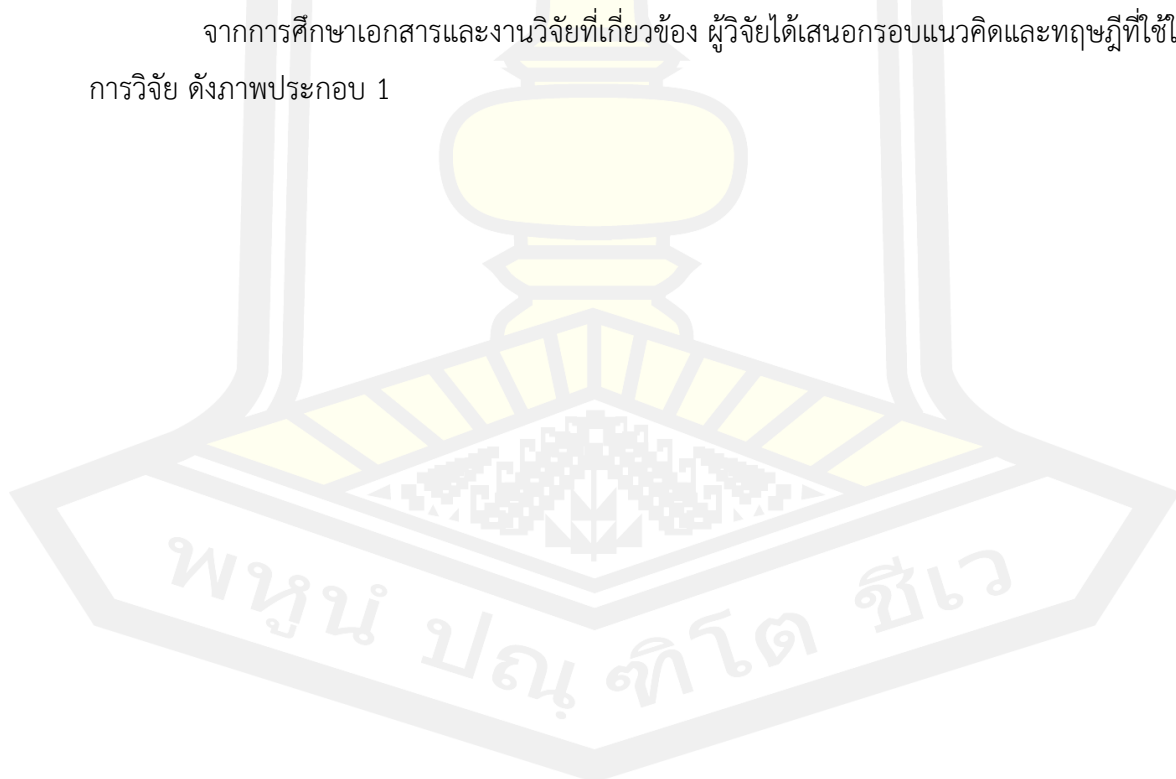
2. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

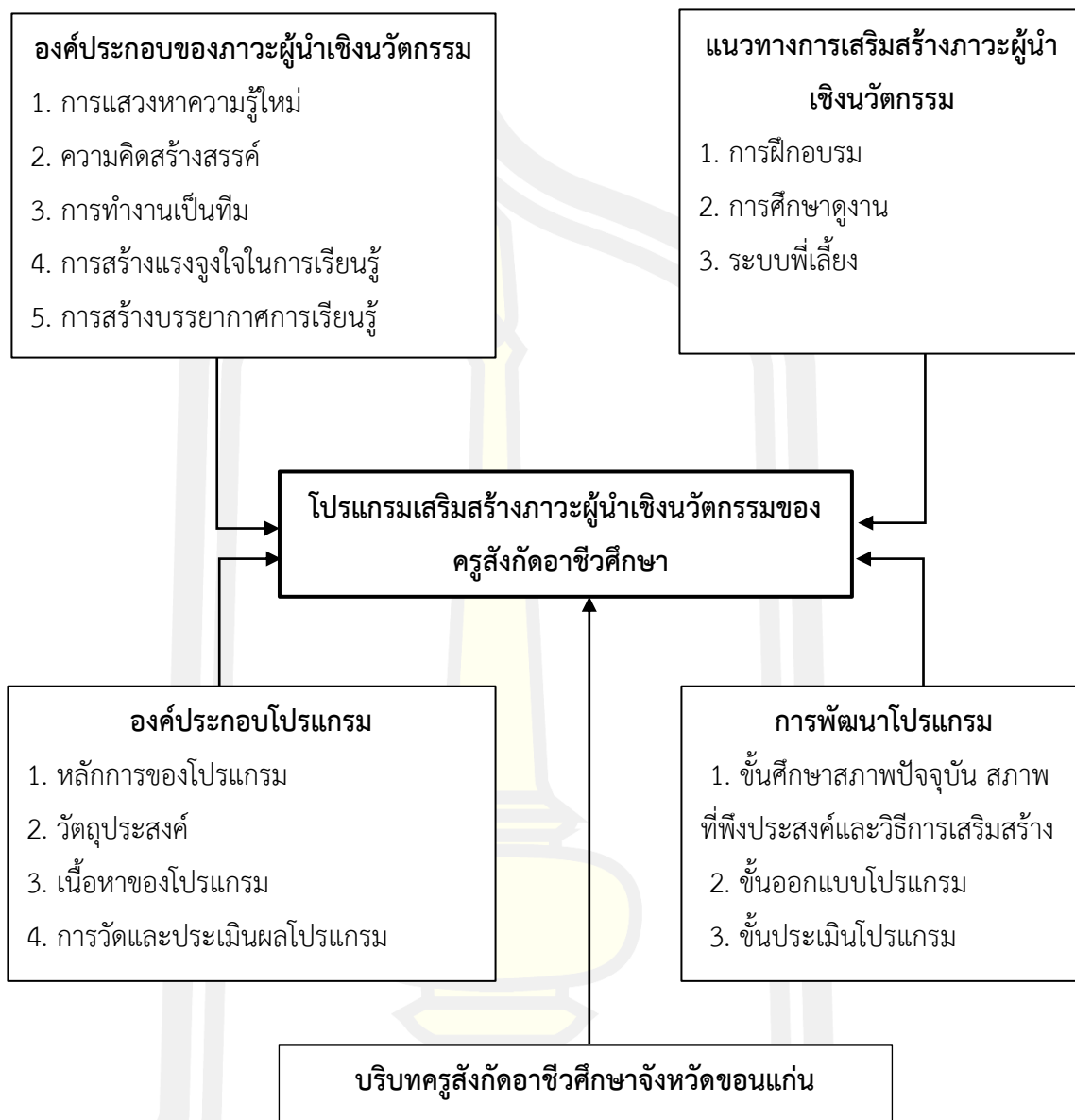
จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ (Guskey, 2000; DuBrin, 2004; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550; อรัญ โสติพันธุ์, 2553; พงษ์ศิริบริบูรณ์พิทักษ์, 2555) ได้แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) ระบบพี่เลี้ยง

3. แนวทางการพัฒนาโปรแกรมและองค์ประกอบโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้าง ขั้นที่ 2 ออกแบบโปรแกรม และขั้นที่ 3 ประเมินโปรแกรม ส่วนการพัฒนาโปรแกรม ได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ (Boone, 1992; Caffarella, 2002; นฤมล มณีงาม, 2547; ปริญญา มีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553) มีองค์ประกอบโปรแกรม 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของโปรแกรม และ 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประเด็น ศึกษา

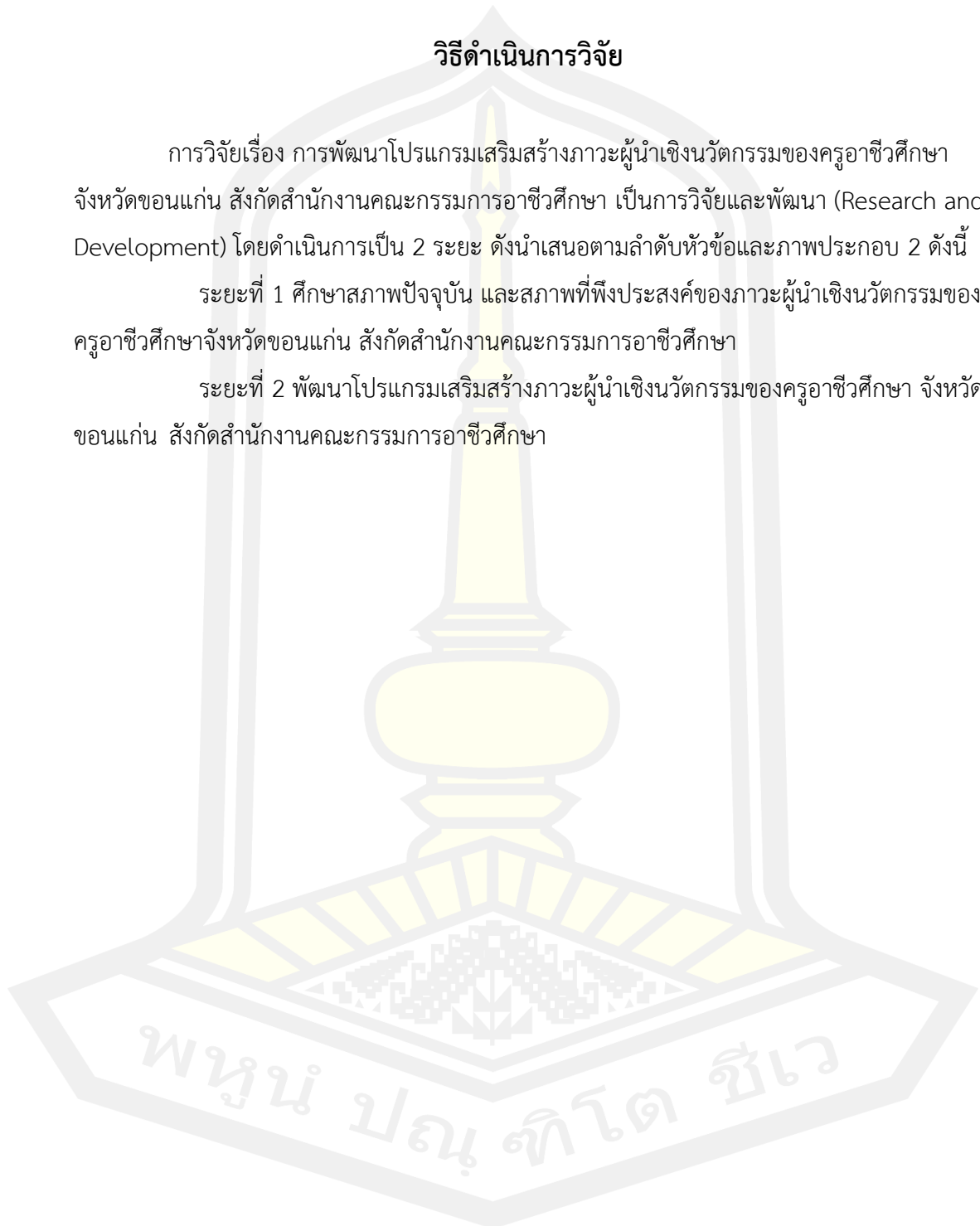
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

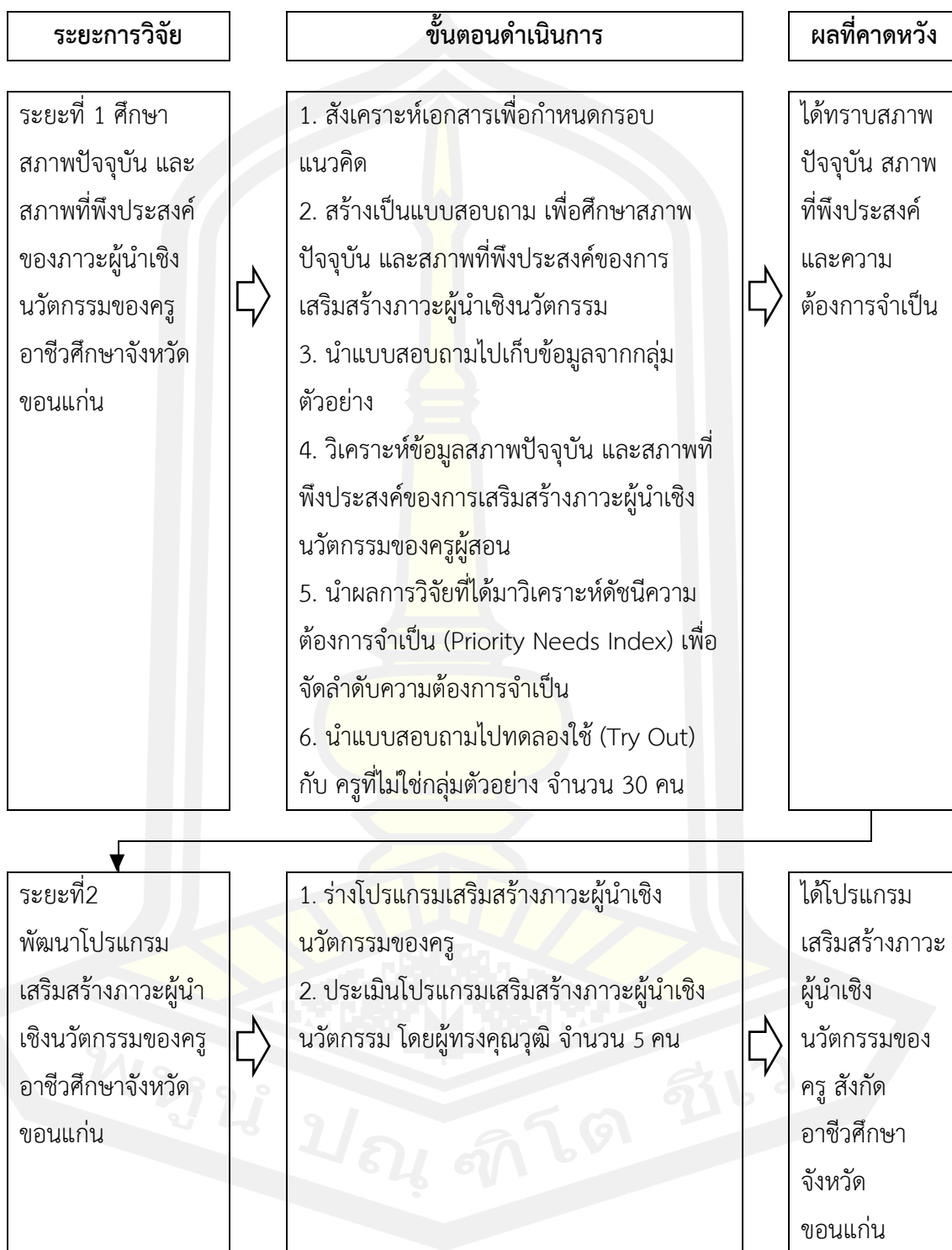
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนำเสนอตามลำดับหัวข้อและภาพประกอบ 2 ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครู
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ
โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูอาชีวศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น

1.5 นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs
Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของครู

1.6 นำแบบสอบถามไป (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 580 คน (สถาบัน
การอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2559) มีสถานศึกษา จำนวน 11 แห่ง ประกอบไป
ด้วย วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยีขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ วิทยาลัย การอาชีว
กระนวน วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ วิทยาลัยการอาชีพพล วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น และวิทยาลัย
เทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 234 คน โดย
การเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan
และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการ
จับ สลาก จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อวิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	79	32
2. วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง	62	25
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	74	30
4. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น	37	15
5. วิทยาลัยเทคนิคนครขอนแก่น	37	15
6. วิทยาลัยเทคนิคชุมแพ	82	33
7. วิทยาลัยการอาชีพกระนวน	87	35
8. วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่	42	17
9. วิทยาลัยการอาชีพพล	40	16
10. วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น	23	9
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการหนองสองห้อง	17	7
รวม	580	234

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบสอบถาม มีคำถามครอบคลุม เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

3.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของสำนวนภาษา และความครอบคลุมเนื้อหาตาม นิยามศัพท์และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้ววิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.5.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total

Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558) ผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อ

3.2.5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558) มีผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.721 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.824

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือมาแก้ไขปรับปรุง เกี่ยวกับการใช้ภาษาในข้อคำถามให้มีความกระชับ และมีความชัดเจนของภาษามากยิ่งขึ้น แล้วนำเสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.7. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการและมีการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

3.2.7.1 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.2.7.2 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

3.2.7.3 ผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอนมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

4.2 ติดต่อประสานงานกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลแบบเลือกตอบใช้วิธีการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการของสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึง ประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีพศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีเรียงลำดับ
ความสำคัญของความต้องการ (Priority Need Index : PNI) โดยใช้สูตร

$$PNI = (I - D)/D$$

PNI คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพอันพึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ความถี่

6.2.2 ร้อยละ

6.2.3 ค่าเฉลี่ย

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 เทคนิควิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ของสุวิมล ว่องวานิช (2550)

$$\text{PNI modified} = (I-D)/D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 3 แห่ง จำนวน 4 คน

1.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 เกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.1 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.1.2 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

2.1.3 ผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอนมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามขอข่ายการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา โดยใช้ปัญหาของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในระยะที่ 1 ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือการสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง แบบสัมภาษณ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2558) เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวคิดแล้วสร้างแบบสัมภาษณ์ ภายใต้กรอบแนวคิด

2.3.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.4 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปและใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.3.4.1 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2.3.4.2 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการสัมภาษณ์จากทางคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตหมายวันและเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึกและบันทึกเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มเนื้อหา และสรุปวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis)

5. ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.1 ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาร่างเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเขียนคู่มือการใช้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5.2 ผู้วิจัยเสนอยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องเหมาะสมความเป็นไปได้ และประโยชน์ เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินโปรแกรม

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จากผู้บริหารและครูผู้สอน ใน สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

5.3.1 ดร.ประมวล วิลาจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

5.3.2 นายทวีกานต์ ผดุงสันต์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

5.3.3 ดร.ทฤษฎี เสมา ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยฐานะ
ครูชำนาญการพิเศษ

5.3.4 นางสาวร่มเกล้า สาลี ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะ
ครูชำนาญการพิเศษ

5.3.5 นางเยาวลักษณ์ น้อยนาแสง ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทย
ฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมิน ผู้วิจัยได้
ดำเนินการ สร้างแบบประเมิน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

5.4.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง โปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5.4.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

5.4.1.3 สร้างแบบประเมินแนวทางพัฒนา

5.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.4.2.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและความครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์
และปรับแก้ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

5.4.2.2 นำแบบประเมินฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้
เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60
ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับ
ความ สอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5
คน

5.4.2.3 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ
ต่อไป

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

5.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

5.5.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมิน
ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีพศึกษาจังหวัดขอนแก่น

5.5.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5.6 การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.6.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.6.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.6.1.2 กำหนดรหัสให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.7.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.7.2.1 ร้อยละ (Percentage) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.7.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

5.7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 $\sum$ แทน ผลรวม
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามและนำไปหาค่า

ความต้องการความจำเป็น (PNI_{modified})

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา

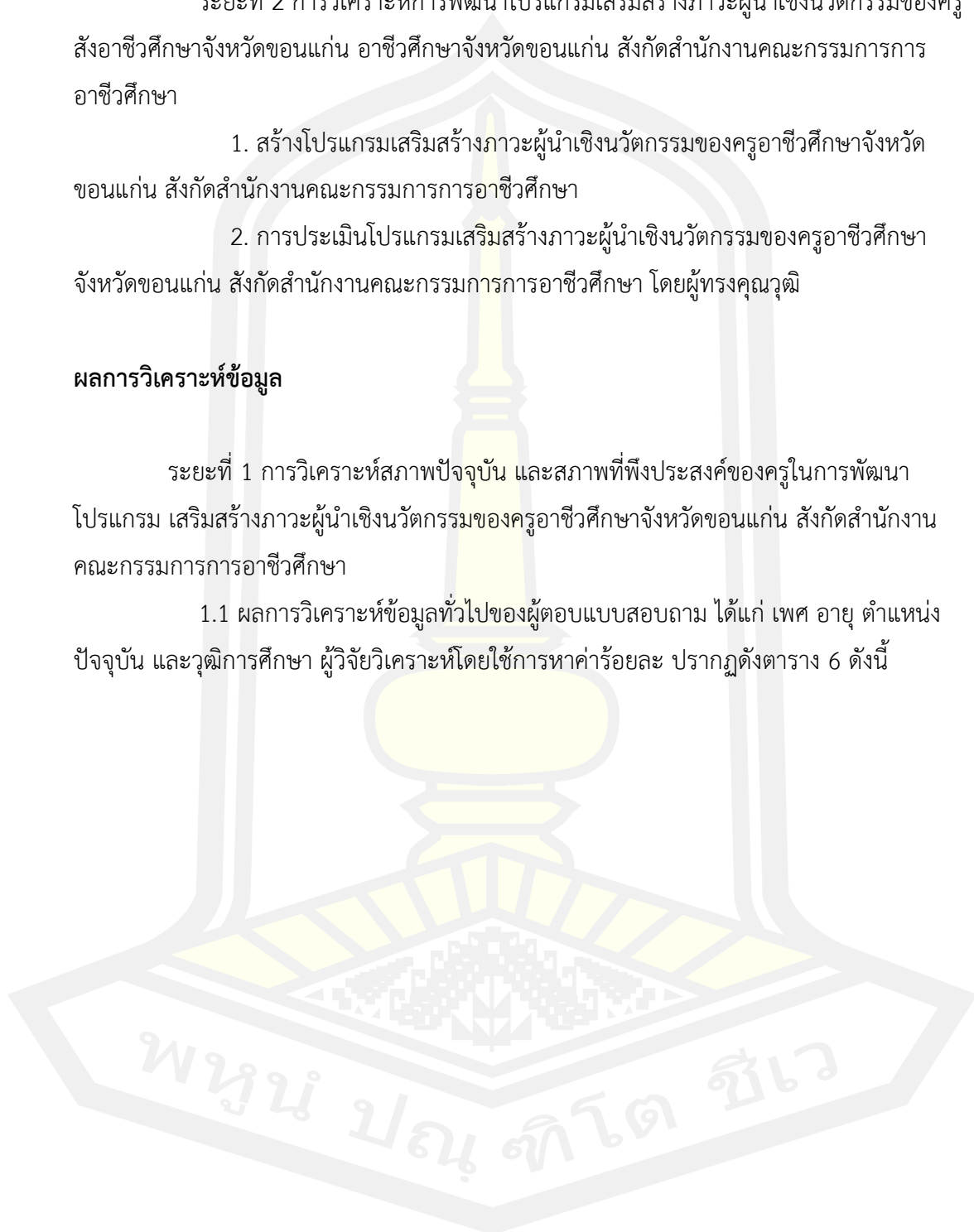
1. สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัด
ขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา
จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา
โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง
ปัจจุบัน และวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าร้อยละ ปรากฏดังตาราง 6 ดังนี้



ตาราง 6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	186	79.49
1.2 หญิง	48	20.51
รวม	234	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี	20	8.55
2.2 30 – 40 ปี	77	32.91
2.3 41 – 50 ปี	107	45.73
2.4 51 ปีขึ้นไป	30	12.82
รวม	234	100.00
3. ตำแหน่งปัจจุบัน		
3.1 ลูกจ้างชั่วคราว	57	24.36
3.2 พนักงานราชการ	36	15.38
3.3 ครูผู้ช่วย	28	11.97
3.4 ครู ค.ศ.1	51	21.79
3.5 ครูค.ศ.2	51	21.79
3.6 ครู ค.ศ.3	11	4.70
รวม	234	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	194	82.91
4.2 ปริญญาโท	40	17.09
รวม	234	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่ทำการตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 79.49 เพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 77

คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.36 พนักงานราชการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ครูผู้ช่วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.97 ครู ค.ศ.1 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 ครู ค.ศ.2 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 ครู ค.ศ.3 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และวุฒิ การศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม ปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 82.91 ปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.09

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 7 - 12 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	2.39	0.75	น้อย	4.65	0.44	มากที่สุด
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	2.48	0.59	น้อย	4.61	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	0.69	มาก	4.53	0.39	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.59	0.55	มากที่สุด	4.93	0.24	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.06	0.45	มาก	4.84	0.29	มากที่สุด
โดยรวม	3.47	0.61	ปานกลาง	4.71	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.59) ข้อ 5 ด้านการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.06) ข้อ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.83) ข้อ 2 ด้านความคิด

สร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 2.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 1 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ($\bar{X}$ = 2.39) สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.93) ข้อ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.84) ข้อ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.61) ข้อ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 1 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ($\bar{X}$ = 4.16)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีทักษะการเรียนรู้	3.54	0.57	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด
2. ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ	2.03	0.74	น้อย	4.85	0.34	มากที่สุด
3. ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	2.30	0.89	น้อย	4.51	0.51	มากที่สุด
4. ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้	2.05	0.75	น้อย	4.52	0.50	มากที่สุด
5. ท่านทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้	2.02	0.79	น้อย	4.49	0.50	มาก
โดยรวม	2.39	0.75	น้อย	4.65	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านมีทักษะการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.54) ข้อ 3 ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 2.30) ข้อ 4 ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้ ($\bar{X}$ = 2.05) ข้อ 2 ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ($\bar{X}$ = 2.03) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ท่านทราบ ข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้ ($\bar{X}$ = 2.02) สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านมีทักษะการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.86) ข้อ 2 ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ($\bar{X}$ = 4.85) ข้อ 4 ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้ ($\bar{X}$ = 4.52) ข้อ 3 ท่านมีวิธีสร้าง แนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 ท่านทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้ ($\bar{X}$ = 4.49)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการ พัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม	2.44	0.59	น้อย	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ สิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเราเป็นตัวกระตุ้น	2.42	0.59	น้อย	4.54	0.49	มากที่สุด
3. ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่	2.43	0.59	น้อย	4.61	0.48	มากที่สุด
4. ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลงปรับปรุงให้ เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและ ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น	2.48	0.59	น้อย	4.54	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่	2.54	0.54	ปานกลาง	4.65	0.47	มากที่สุด
6. ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	2.52	0.64	ปานกลาง	4.77	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	2.48	0.59	น้อย	4.61	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 10 ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่ ($\bar{X}$ = 2.54) ข้อ 11 ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 2.52) ข้อ 9 ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ($\bar{X}$ = 2.48) ข้อ 6 ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม ($\bar{X}$ = 2.44) ข้อ 8 ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่ ($\bar{X}$ = 2.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 7 ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ($\bar{X}$ = 2.42) สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 11 ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.77) ข้อ 10 ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่ ($\bar{X}$ = 4.65) ข้อ 8 ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การค้นพบกับสิ่งที่แปลก ($\bar{X}$ = 4.61) ข้อ 7 ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นและท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ($\bar{X}$ = 4.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม ($\bar{X}$ = 4.51)



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน	2.58	0.55	ปานกลาง	4.76	0.42	มากที่สุด
2. สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน	3.85	1.15	มาก	2.68	0.71	ปานกลาง
3. การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	2.30	0.72	น้อย	4.75	0.43	มากที่สุด
4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม	4.38	0.69	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
5. ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน	4.37	0.68	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
6. สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.58	0.61	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
7. สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหานานาองค์การสู่ความสำเร็จ	4.74	0.46	มากที่สุด	4.92	0.26	มากที่สุด
โดยรวม	3.83	0.69	มาก	4.53	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 18 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหานานาองค์การสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.74) ข้อ 17 สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.58) ข้อ 15 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม และภายนอกทีม ($\bar{X}$ = 4.38) ข้อ 16 ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.37) ข้อ 13 สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาท หรือภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ($\bar{X}$ = 3.85) ข้อ 12 ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 2.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 14 การดำเนินงานใน

กลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 2.30$) สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 15 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม ($\bar{X} = 4.96$) ข้อ 17 สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.93$) ข้อ 18 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.92$) ข้อ 12 ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.76$) ข้อ 14 การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.75$) ข้อ 16 ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 13 สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 2.68$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงในการเรียนรู้

ด้านการสร้างแรงจูงในการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.34	0.68	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด
2. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	4.69	0.50	มากที่สุด	4.93	0.24	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขกับการทำงาน	4.72	0.46	มากที่สุด	4.92	0.26	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.55	มากที่สุด	4.93	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงในการเรียนรู้โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 21 ท่านมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.72$) ข้อ 20 ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 19 มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่

($\bar{X}$ = 4.72) สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 19 มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ($\bar{X}$ = 4.94) ข้อ 20 ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 21 ท่านมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.92)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของครูในการ พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ ประสพผลสำเร็จในการทำงาน	4.74	0.43	มากที่สุด	4.96	0.19	มากที่สุด
2. ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของ ท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มี ความหมายและมีคุณค่า	4.74	0.43	มากที่สุด	4.95	0.20	มากที่สุด
3. นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจาก ความกลัวและวิตกกังวล	2.68	0.49	ปานกลาง	4.61	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.06	0.45	มาก	4.84	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 22, 23 ท่านกระตุ้นให้กำลังใจ นักเรียนเพื่อให้ประสพผลสำเร็จในการทำงานและท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า ($\bar{X}$ = 4.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 24 นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล ($\bar{X}$ = 2.68) สภาพที่พึงประสงค์ของ ครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีค่ามากที่สุดคือ ข้อ 22 ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.96$) ข้อ 23 ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 24 นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล ($\bar{X} = 4.61$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏดังตาราง 13 - 18 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI_{modified} (I-D/D)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	2.39	4.16	0.7406	2
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	2.48	4.61	0.8589	1
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	4.53	0.1828	4
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.59	4.93	0.0741	5
5. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.06	4.84	0.1921	3

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.8589$) ลำดับที่ 2 ด้านการแสวงหา ความรู้ใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.7406$) ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1921$) ลำดับที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.1828$) ลำดับที่ 5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.0741$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการแสดงหาความรู้ใหม่

ด้านการแสดงหาความรู้ใหม่	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D/D)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ท่านมีทักษะการเรียนรู้	3.54	4.86	0.3729	5
2. ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ	2.03	4.85	1.3892	1
3. ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	2.30	4.51	0.9609	4
4. ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้	2.05	4.52	1.2049	3
5. ท่านทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้	2.02	4.49	1.2228	2

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ($PNI_{modified} = 1.3892$) ลำดับที่ 2 ท่านทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้ ($PNI_{modified} = 1.2228$) ลำดับที่ 3 ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้ ($PNI_{modified} = 1.2049$) ลำดับที่ 4 ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.9609$) ลำดับที่ 5 ท่านมีทักษะการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.3729$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D/D)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม	2.44	4.51	0.8484	4
2. ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น	2.42	4.54	0.8760	3
3. ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่	2.43	4.61	0.8971	1
4. ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น	2.48	4.54	0.8306	6
5. ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่	2.54	4.65	0.8307	5
6. ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	2.52	4.77	0.8929	2

จากตาราง 15 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่ ($PNI_{modified} = 0.8971$) ลำดับที่ 2 ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($PNI_{modified} = 0.8929$) ลำดับที่ 3 ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ($PNI_{modified} = 0.8760$) ลำดับที่ 4 ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม ($PNI_{modified} = 0.8484$) ลำดับที่ 5 ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่ ($PNI_{modified} = 0.8307$) ลำดับที่ 6 ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ($PNI_{modified} = 0.8306$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D/D)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน	2.58	4.76	0.8450	2
2. สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน	3.85	2.68	-0.3039	7
3. การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	2.30	4.75	1.0652	1
4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม	4.38	4.96	0.1324	3
5. ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน	4.37	4.69	0.0732	5
6. สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.58	4.93	0.0764	4
7. สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.74	4.92	0.0380	6

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ($PNI_{modified} = 1.0652$) ลำดับที่ 2 ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.8450$) ลำดับที่ 3 ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม ($PNI_{modified} = 0.1324$) ลำดับที่ 4 สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified} = 0.0764$) ลำดับที่ 5 ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและ

ปัญหาในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.0732$) ลำดับที่ 6 สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาด้าน
 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ($PNI_{\text{modified}} = 0.0380$) ลำดับที่ 7 สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือ
 ภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ($PNI_{\text{modified}} = -0.3039$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรม
 เสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และลำดับความ
 ต้องการจำเป็นด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	PNI_{modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ ท่านมีพลัง ในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.34	4.94	0.1382	1
2. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วย ความเต็มใจ	4.69	4.93	0.0512	2
3. ท่านมีความสุขกับการทำงาน	4.72	4.92	0.0424	3

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม
 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมี
 พลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1382$) ลำดับที่ 2 ท่านแสวงหาความรู้ใหม่
 ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.0512$) ลำดับที่ 3 ท่านมีความสุขกับการทำงาน
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.0424$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D/D)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ท่านกระตุ้นให้กำลังใจ นักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	4.74	4.96	0.0464	2
2. ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า	4.74	4.95	0.0443	3
3. นักเรียนของท่านทำผิดได้ โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล	2.68	4.61	0.7201	1

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไป น้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล ($PNI_{modified} = 0.0443$) ลำดับที่ 2 ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.0464$) ลำดับที่ 3 ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า ($PNI_{modified} = 0.0443$)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง รวมจำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ปรากฏรายละเอียดดังนี้

แห่งที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด เป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ส่งผลงานเข้าประกวดประจำปี 2562 ชื่อผลงาน “หุ่นยนต์กู้ภัยในสถานประกอบการในสถานการณ์จำลอง” ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ 3 “สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษาระดับชาติ” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย นายจำเพียร สุมาธิธรรม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และนายปรีชา หงส์ผาแก้ว ตำแหน่งผู้ครูชำนาญการ พิเศษ

แห่งที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์เป็นวิทยาลัยเทคนิคที่ส่งผลงานเข้าประกวดประจำปี 2562 ชื่อผลงาน “หุ่นยนต์เสิร์ฟอาหาร ABU” ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 “สุดยอดนวัตกรรม อาชีวศึกษาระดับชาติ” และชื่อผลงาน “หุ่นยนต์กู้ภัยในสถานประกอบการในสถานการณ์จำลอง” ได้รับ รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 1 “สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษาระดับชาติ” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ว่าที่ ร.ต.ลำปาง พันธุ์เพชร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

แห่งที่ 3 วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร เป็นวิทยาลัยที่ส่งผลงานเข้าประกวดประจำปี 2562 ชื่อผลงาน “หุ่นยนต์ข้ามสิ่งกีดขวาง ABU” ได้รับรางวัลชนะเลิศ อันดับที่ 2 “สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษาระดับชาติ” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ คือ นายฐิติ สันติพิทักษ์ ตำแหน่ง ครู

1.1 การพัฒนาครูด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

“...มีการส่งครูผู้รับผิดชอบรับการอบรมเกณฑ์การประกวดผลงาน รับการอบรมและพัฒนาการเรียนการสอนเกี่ยวกับระบบอัตโนมัติในระบบอุตสาหกรรม ศึกษาค้นคว้างานวิจัย หาข้อมูล และการทำงานในระบบต่าง ๆ ของเครื่องยนต์ จากอินเทอร์เน็ต...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 30 กันยายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“...รับการอบรมจาก สอศ. หน่วยงานที่ให้ความรู้เกี่ยวกับหุ่นยนต์ เพื่อนำความรู้ ความสามารถมาพัฒนาปรับปรุงและนำวิธีการต่าง ๆ มาสร้างและพัฒนาหุ่นยนต์ของวิทยาลัยเทคนิค ร้อยเอ็ดให้ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดจนสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงและจุดประสงค์หลักเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันหุ่นยนต์กู้ภัยอาชีวศึกษาในระดับชาติเป็นประจำทุกปี...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 26 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการอบรมโปรแกรมควบคุมระบบการทำงานของหุ่นยนต์ศึกษาจาก สถานศึกษาที่เคยได้แชมป์ระดับประเทศ ใช้หลักการ Coaching ซึ่งเป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พัฒนาและค้นหาศักยภาพในตัว...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยแห่งที่ 2, วันที่ 17 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาจากคลิปวิดีโอจากยูทูป การเคลื่อนที่ของหุ่นยนต์ในลักษณะการเดินของม้า โดยใช้ความรู้จากหลักกลศาสตร์ ความแข็งแรง กลศาสตร์ของไหล โครงสร้าง เมคคาทรอนิกส์ เพื่อมา สร้างเป็นหุ่นยนต์ ต้องมีการศึกษาอย่างถี่ถ้วน ศึกษาจากวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ

ระดับชาติ ศึกษาจากคู่มือการแข่งขัน และนำมาปรับให้เข้ากับหุ่นยนต์ที่สร้าง มีการลองผิดลองถูก เพื่อตรวจสอบ ทดสอบกลศาสตร์ เครื่องกล และความแข็งแรงของวัสดุรับการอบรมจากหน่วยงานของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 3, วันที่ 21 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 19 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความถี่
1. ได้รับการอบรมเกณฑ์การประกวดจาก สอศ.	3
2. ศึกษาดูงาน	2
3. ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น งานวิจัย คู่มือการแข่งขัน คลิปวิดีโอจากยูทูบ เป็นต้น	3
4. ใช้หลักการ Coaching	1

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการ แสวงหาความรู้ใหม่สรุปได้ดังนี้ 1. ได้รับการอบรมเกณฑ์การประกวดจาก สอศ. และศึกษาจากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เช่น งานวิจัยคู่มือการแข่งขันคลิปวิดีโอจากยูทูบ เป็นต้น 2. ศึกษาดูงาน และ 3. ใช้ หลักการ Coaching

1.2 การพัฒนาครูด้านความคิดสร้างสรรค์

“...มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการระดมความคิด ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานผู้รับผิดชอบ มีการใช้หุ่นยนต์ที่สร้างขึ้นใช้กับสถานการณ์จริง และ สถานการณ์จำลอง เพื่อการทำงานของหุ่นยนต์...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งที่ 1, วันที่ 30 กันยายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“...หุ่นยนต์เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่และเป็นนวัตกรรมใหม่ทั้งด้านโปรแกรม โครงสร้างชิ้นส่วนต่าง ๆ การที่จะออกแบบให้หุ่นยนต์ได้มีชีวิตสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ ต่างๆ เราต้องแสวงหาความรู้ หลักการและแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาหุ่นยนต์ให้ทำงานตามโจทย์ ตาม ข้อกำหนดที่ผู้จัด ได้คิดขึ้นเราได้มีทีมของช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ ช่างกล มาช่วยกันคิด จัดทำระบบและแยกกันทำงาน เราได้ช่วยกันทั้งนักเรียนและครูในการคิดค้น เราใช้

วิธีการคิดแบบรวมความคิด เราจะมาสรุปยอดและหาแนวทางถึงความเป็นไปได้ให้มากที่สุดและสามารถทำงานให้ดีที่สุดซึ่ง ตอบโจทย์ที่กำหนด...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 26 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ระดมความคิดเพื่อหาปัญหาและแก้ไขปัญหาก็ถูกต้อง นำจุดอ่อนของแชมป์มาแก้ไขและสร้างเป็นจุดแข็งของทีมตัวเอง มีการบริหารงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกัน คือ การมีทักษะของทีม...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษาแห่งที่ 2, วันที่ 17 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ระดมความคิด ระดมปัญหาให้มากที่สุดจากการร่วมมือกัน ยอมรับความคิดเห็นของกันและกันและช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ศึกษาจากการไปดูงานและบันทึกรายละเอียดให้มากที่สุด จากนั้นก็นำรายละเอียดบันทึกมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน มีการวางแผนในการพัฒนาหุ่นยนต์อย่างเป็นแบบแผน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีที่ปรึกษาที่ให้คำชี้แนะ/ให้คำอธิบายเมื่อเกิดปัญหา...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 3, วันที่ 21 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 20 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จากวิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความถี่
1. ระดมความคิด	4
2. ยอมรับความคิดเห็น	2
3. ศึกษาดูงาน	1

จากตาราง 20 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านความคิดสร้างสรรค์สรุปได้ดังนี้ 1. ระดมความคิด 2. ยอมรับความคิดเห็น และ 3. ศึกษาดูงาน

1.3 การพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีม

“...ได้รับความร่วมมือในแต่ละแผนก ซึ่งประกอบด้วย แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ช่างโลหะการ ช่างกลโรงงาน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีการกำหนดหน้าที่ของครูที่รับผิดชอบ ที่มีความถนัดของแต่ละบุคคล...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 1, วันที่ 30 กันยายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“...หุ่นยนต์ก็กลายเป็นศาสตร์หลาย ๆ ศาสตร์ที่มารวมกันเพื่อที่จะนำศาสตร์เหล่านั้นมารวมกันเป็นหุ่นยนต์ 1 ตัว โดยวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ดได้รวมทีมกันโดยมีแผนกช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ เป็นผู้รับผิดชอบด้านโครงสร้าง ออกแบบโครงสร้างและกลไกการทำงาน การส่งกำลังการทำงานเป็น ช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกแมคคาทรอนิกส์จะดูแลระบบไฟฟ้าควบคุมและโปรแกรม นอกจากนี้แผนกแมคคาทรอนิกส์กับช่างไฟฟ้าจะออกแบบวงจรและลักษณะการทำงานเป็นส่วน ๆ ...”

(ครูวิทยาลัย แห่งที่ 1, วันที่ 26 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...มีคณะกรรมการดำเนินงานตามความถนัด มีแผนการพัฒนาของแต่ละทีมที่ชัดเจน ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน (road map) หรือแผน ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ถึงเป้าหมาย...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 2, วันที่ 17 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ทุกคนในทีมมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และมีการมอบหมายในการทำหุ่นยนต์แบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้(1) ด้านโครงสร้าง ออกแบบและเชื่อมโลหะ (2) ด้านวงจรไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (3) ด้านการทำสนามทดสอบสภาพจริง มีห้องเครื่องมือ อุปกรณ์ ช่างครบวงจร มี ห้องเรียนเฉพาะทาง ทุกคนเป็นส่วนสำคัญในทีม มีความสามัคคี มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สามารถให้ทำ ปรีक्षाหรือแก้ไขปัญหาช่วยกัน...”

(ครูวิทยาลัย แห่งที่ 3, วันที่ 21 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 21 สักระยะความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จากวิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความถี่
1. มีคณะกรรมการดำเนินงานแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล	4
2. มีแผนงานที่ชัดเจน	1

จากตาราง 21 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการทำงานเป็นทีม สรุปได้ดังนี้ 1. มีคณะกรรมการดำเนินงานแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล และ 2. มีแผนงานที่ชัดเจน

1.4 การพัฒนาครูด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

“...มีห้องเรียนเฉพาะทางเกี่ยวกับหุ่นยนต์อุตสาหกรรม เพื่อให้นักเรียนได้เห็นของจริง สามารถสัมผัสได้เปิดหลักสูตร จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เพื่อพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้เข้าสู่สถานประกอบการอย่างมีคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องหุ่นยนต์...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 1, วันที่ 30 กันยายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การนำเสนอผลงานหน้าเสาธงเพื่อให้นักเรียนมีความสนใจได้รับรู้ รับทราบ ว่าตอนนี้ วิทยาลัยเทคนิคของเรามีการมอบรางวัลหน้าเสาธงเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้เด็กในเบื้องต้น ส่วนในชั้นเรียนจะพยายามดึงนักเรียนให้เรียนรู้กับโลกที่มันพัฒนา ปรับปรุงที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จะทำอะไรให้เด็กสนใจถึงชีวิตประจำวันของเขาให้มาร่วมกันทำหุ่นยนต์ที่ประดิษฐ์ขึ้น ทำอย่างไรเขาถึง จะนำหุ่นยนต์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนจะเกิดแรงจูงใจ เมื่อเราเรียนรู้เราสามารถนำหุ่นยนต์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทำให้นักเรียนมองเห็นภาพในการใช้งานในห้องเรียน เราต้องชี้ให้นักเรียนมองเห็นภาพและนำมาใช้ในชีวิตจริงได้...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 26 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดอบรมให้กับนักเรียนแกนนำ ได้ไปศึกษาดูงานและฝึกประสบการณ์จาก แคมป์ระดับชาติได้ศึกษาจากหุ่นยนต์ของจริง และได้ฝึกจนเกิดทักษะจนชำนาญ ได้รับความรู้จากการ ถ่ายทอดวิชาความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการควบคุมการทำงานของหุ่นยนต์...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 2, วันที่ 17 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างหุ่นยนต์ขึ้นมาให้นักเรียนได้เรียนรู้เป็นการกระตุ้นการทำงานสร้างสรรค์ ผลงานให้นักเรียนมีความตื่นตัวในการเรียน ได้เรียนรู้จากหุ่นยนต์ของจริงและสิ่งที่เห็นเป็นฝีมือครูและทีมงานในวิทยาลัยได้ผลิตขึ้นเอง นักเรียนได้สัมผัสหุ่นยนต์ที่ครูเป็นผู้สร้างย่อมก่อให้เกิดความอยากรู้อยากลอง เกิดความสนใจในหุ่นยนต์และสิ่งที่เรียนมาสามารถจับต้องได้...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 3, วันที่ 21 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

พูน ปณ จิต ชีวะ

ตาราง 22 สาระสำคัญของแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก
วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความถี่
1. การอบรม	1
2. ศึกษาดูงาน/นำเสนอผลงาน	2
3. มีห้องปฏิบัติการหุ่นยนต์และสถานที่นำเสนอผลงาน	3

จากตาราง 22 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการ
สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้ 1. ห้องปฏิบัติการหุ่นยนต์และสถานที่นำเสนอผลงาน
2. ศึกษาดูงาน/นำเสนอผลงาน และ 3. การอบรม

1.5 การพัฒนาครูด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

“...จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และสามารถควบคุมการทำงาน
ของหุ่นยนต์ในระบบอุตสาหกรรมอัตโนมัตินักเรียนได้ฝึกการควบคุมการทำงานต่าง ๆ จาก
สถานการณ์จำลอง...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 1, วันที่ 30 กันยายน 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาครูด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน เทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์
ก็เป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อีกทางหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนมองเห็นตัวตน
มองเห็นโครงสร้าง มองเห็นลักษณะการเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์ เพื่อที่นักเรียนจะได้คุ้นเคย ได้
สัมผัสว่า โปรแกรมหุ่นยนต์ไม่ได้เป็นอะไรที่ยุ้งยาก ไม่มีอะไรที่เกินความรู้ความสามารถนักเรียน
เพียงแต่ก่อนหน้านี้นักเรียนไม่รู้ไม่สนใจ คือ นักเรียนมองภาพไม่ออก ไม่เคยได้สัมผัสจริง ๆ หุ่นยนต์
ก็ภัย เกิดความกลัว ทำอย่างไรนักเรียนถึงจะกล้าคิด กล้าทำ เราจึงจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จาก
บรรยากาศ ให้นักเรียนได้เห็น สภาพแวดล้อมจริง ๆ ในการสร้างหุ่นยนต์...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 26 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...มีการจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐานหรือเรียกอีกอย่างว่า
Project Base Learning มาสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้จากของจริง นักเรียนได้เรียนรู้จากหุ่นยนต์ของ
จริง ศึกษาดูงานจากสถานที่จริงและได้ทดลองควบคุมการทำงานของหุ่นยนต์...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งที่ 2, วันที่ 17 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นักเรียนได้ฝึกทักษะการควบคุมหุ่นยนต์ ได้สัมผัสและจับต้องได้จัดให้มี
การแข่งขัน ขึ้นในกลุ่มชั้นด้วยกันโดยใช้พื้นที่ในห้องเรียนเป็นสนามแข่งขัน ฝึกควบคุมการทำงาน ได้มี

การควบคุม หนุนย่นในสภาพการจริง สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความสนุกสนานแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการได้ เล่นได้สัมผัส นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันและได้ซึมซับบรรยากาศการแข่งขันเพื่อเป็น แรงผลักดันให้ผลิตผลงานและกลับมาแข่งขันในปีต่อไป...”

(ครูวิทยาลัยแห่งที่ 1, วันที่ 21 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 23 สังเคราะห์ความถี่แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จาก วิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความถี่
การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการบังคับหนุนย่นของจริง	4
การจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน	1
จัดการแข่งขันหนุนย่น	1
ศึกษาดูงาน	1

จากตาราง 23 พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้ 1. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการบังคับหนุนย่นของจริง 2. การจัดการเรียนการสอนแบบใช้โครงงานเป็นฐาน จัดการแข่งขัน หนุนย่น และศึกษาดูงาน

จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ดังตาราง 19 – 23 สรุปได้ว่า แต่ละวิทยาลัยมีแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้วยการส่งครูเข้ารับการอบรมหรือส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การศึกษาดูงาน และการมีระบบพี่เลี้ยงหรือใช้หลักการ Coaching รวมทั้งจัดให้มีห้องปฏิบัติการหนุนย่นและสถานที่นำเสนอผลงาน เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 สรุปการสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ศึกษาสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์	ศึกษา Best Practice	แนวทางในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ 1. ท่านมีทักษะการเรียนรู้ 2. ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ 3. ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้อง 4. ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้ 5. ท่านทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้	1.ได้รับการอบรม เกณฑ์การ ประกวด จาก สอศ. 2. ศึกษาดูงาน 3. ศึกษาจากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เช่น งานวิจัย คู่มือการ แข่งขัน คลิปวิดีโอ จากยูทูบ เป็นต้น 4. ใช้หลักการ Coaching	Module 1 : การแสวงหา ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 หลักกลศาสตร์ ความแข็งแรง และโครงสร้าง หน่วยที่ 2 เมคคาทรอนิกส์ และ ระบบการผลิตอัตโนมัติในระบบ อุตสาหกรรม หน่วยที่ 3 การทำงานในระบบ ต่าง ๆ ของหุ่นยนต์
ด้านความคิดสร้างสรรค์ 1. ท่านมีความคิดที่หลากหลาย แฉ่งมุม 2. ท่านสามารถเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของ สิ่งต่าง ๆ โดยมี สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น 3. ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การค้นพบ กับสิ่งที่แปลกใหม่ 4. ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้ เกิดความแตกต่าง จากความคิดเดิมและ ผสมผสาน กันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น 5. ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบ สิ่งใหม่ 6. ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	1. ระดมความคิด 2. ยอมรับความ คิดเห็น 3. ศึกษาดูงาน	Module 2 : ความคิด สร้างสรรค์ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การคิดแก้ปัญหา หน่วยที่ 2 การคิดเชิงระบบ หน่วยที่ 3 การสร้างสรรค์ นวัตกรรม

ตาราง 24 (ต่อ)

ศึกษาสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์	ศึกษา Best Practice	แนวทางในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
ด้านการทำงานเป็นทีม 1. ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ร่วมกัน 2. สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือ ภาระหน้าที่ที่ แตกต่างกัน 3. การดำเนินงานในกลุ่มของ ท่านบรรลุ ตามเป้าหมายใน ทิศทางเดียวกัน 4. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายใน ทีมและภายนอก ทีม 5. ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันใน ยามที่เกิดอุปสรรค และปัญหาในการทำงาน 6. สมาชิกในกลุ่มของท่าน ยอมรับความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน 7. สมาชิกในทีมของท่านร่วมกัน แก้ไข ปัญหาจนนำองค์กรสู่ ความสำเร็จ	1. มีคณะกรรมการ ดำเนินงาน แบ่ง หน้าที่รับผิดชอบที่ ชัดเจน ตามความ ถนัดของแต่ละ บุคคล 2. มีแผนงานที่ ชัดเจน	Module 3 : การ ทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 คุณลักษณะและ ทักษะในการ ทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 2 หลักจิตวิทยาในการ ทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 3 การสื่อสารภายใน ทีม หน่วยที่ 4 ระบบในการทำงาน เป็นทีม
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 1. มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ มีพลังใน การใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ 2. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ใน การทำงาน ด้วยความเต็มใจ 3. มีความสุขกับการทำงาน	1. การอบรม 2. ศึกษาดูงาน/ นำเสนอผลงาน 3. มีห้องปฏิบัติการ หุ่นยนต์และสถานที่ นำเสนอผลงาน	Module 4 : การสร้างแรงจูงใจ ในการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ลักษณะ ห้องเรียนเฉพาะทางเกี่ยวกับ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม หน่วยที่ 2 การ ถ่ายทอดความรู้และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หน่วยที่ 3 รูปแบบการ นำเสนอผลงาน

ตาราง 24 (ต่อ)

ศึกษาสภาพปัจจุบัน/ สภาพที่พึงประสงค์	ศึกษา Best Practice	แนวทางในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 1. ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ ประสบผลสำเร็จในการ ทำงาน 2. ท่านสร้างบรรยากาศให้กับ นักเรียนของ ท่านได้คิด ได้ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มี ความหมาย และมีคุณค่า 3. นักเรียนของท่านทำผิดได้โดย ปราศจาก ความกลัวและวิตกกังวล	1. การจัดการเรียน การสอนแบบ เน้น ให้นักเรียนได้เรียนรู้ จากการ บังคับ หุ่นยนต์ของจริง 2. การจัดการเรียน การสอนแบบ ใช้ โครงงานเป็นฐาน 3. จัดการแข่งขัน หุ่นยนต์ 4. ศึกษาดูงาน	Module 5 : การสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 บรรยากาศ เสมือนจริง หน่วยที่ 2 บรรยากาศ แข่งขันที่สนุกสนานและท้าทาย หน่วยที่ 3 บรรยากาศ ที่มีการยอมรับนับถือ หน่วยที่ 4 บรรยากาศ แห่งความสำเร็จ

จากตาราง 24 ผลการสังเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
ประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า เนื้อหาของโปรแกรมมีขอบข่ายแบ่งออกเป็น 5
Module ได้แก่

Module 1 : การแสวงหาความรู้ใหม่ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 หลักกลศาสตร์ ความแข็งแรง และโครงสร้าง

หน่วยที่ 2 เมคคาทรอนิกส์ และระบบการผลิตอัตโนมัติในระบบอุตสาหกรรม

หน่วยที่ 3 การทำงานในระบบต่าง ๆ ของหุ่นยนต์

Module 2 : ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 การคิดแก้ปัญหา

หน่วยที่ 2 การคิดเชิงระบบ

หน่วยที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรม

Module 3 : การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 คุณลักษณะและทักษะในการทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 2 หลักจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม

หน่วยที่ 3 การสื่อสารภายในทีม

หน่วยที่ 4 ระบบในการทำงานเป็นทีม

Module 4 : การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 ลักษณะห้องเรียนเฉพาะทางเกี่ยวกับหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

หน่วยที่ 2 การถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หน่วยที่ 3 รูปแบบการนำเสนอผลงาน

Module 5 : การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 บรรยากาศเสมือนจริง

หน่วยที่ 2 บรรยากาศการแข่งขันที่สนุกสนานและท้าทาย

หน่วยที่ 3 บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ

หน่วยที่ 4 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ

2. ผลการยกร่างโปรแกรม

จากข้อมูลสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์จากระยะที่ 1 และข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. การแสวงหาความรู้ใหม่ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. การทำงานเป็นทีม 4. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และ 5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยวิธีการพัฒนา 3 วิธี คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการมีระบบพี่เลี้ยง โดยมีครูที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังตาราง 25

ตาราง 25 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัด
ขอนแก่น

องค์ประกอบของโปรแกรม	ขอบข่ายเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
บทนำ	เป็นนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น เป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยมีหลักการของโปรแกรม คือ มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยยึดครูที่เข้าร่วมในโปรแกรมเป็นสำคัญ ให้ครู ได้มีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นการจัดกิจกรรม โดยกระตุ้นส่งเสริมให้ครูค้นพบคำตอบและแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ซึ่งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนี้ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
หลักการและเหตุผลของโปรแกรม	เป็นการกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาที่ปฏิบัติงาน และครูที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และลักษณะเฉพาะของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาซึ่งมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ขอบข่ายเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เป็นโปรแกรมใช้สำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีความมุ่งหมายของโปรแกรมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1. มีทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. มีทักษะการทำงานเป็นทีม 4. มีทักษะการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 5. มีทักษะการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้เข้ารับการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูอาชีวศึกษา จังหวัด ขอนแก่น รวมทั้งหมด580 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งหมด 234 คน
ระยะเวลาการพัฒนา	ระยะเวลาในโปรแกรมพัฒนาครูด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 60 ชั่วโมง

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ขอบข่ายเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
ขอบข่ายเนื้อหา	เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 : การแสวงหาความรู้ใหม่ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 หลักกลศาสตร์ ความแข็งแรง และโครงสร้าง หน่วยที่ 2 เมคคาทรอนิกส์ และระบบการผลิตอัตโนมัติในระบบอุตสาหกรรม หน่วยที่ 3 การทำงานในระบบต่าง ๆ ของหุ่นยนต์ Module 2 : ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การคิดแก้ปัญหา หน่วยที่ 2 การคิดเชิงระบบ หน่วยที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 3 : การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 คุณลักษณะและทักษะในการทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 2 หลักจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม หน่วยที่ 3 การสื่อสารภายในทีม หน่วยที่ 4 ระบบในการทำงานเป็นทีม Module 4 : การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ลักษณะห้องเรียนเฉพาะทางเกี่ยวกับหุ่นยนต์อุตสาหกรรม หน่วยที่ 2 การถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หน่วยที่ 3 รูปแบบการนำเสนอผลงาน Module 5 : การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 บรรยากาศเสมือนจริง หน่วยที่ 2 บรรยากาศการแข่งขันที่สนุกสนานและท้าทาย หน่วยที่ 3 บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ หน่วยที่ 4 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ขอบข่ายเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
วิธีการพัฒนา	เทคนิควิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1. การบรรยาย 2. การอภิปรายกลุ่ม 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การสาธิต 5. การแสดง 6. การฝึกหัดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ 7. การระดมความคิด 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมวิชาชีพ 9. การศึกษาดูงานสถาบันศึกษาที่ชนะเลิศการแข่งขันหุ่นยนต์ระดับประเทศ และโรงงานอุตสาหกรรม 10. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 11. การศึกษาดูงาน 12. การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 13. การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	รูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. การมีระบบพี่เลี้ยง

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ขอบข่ายเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบ
การวัดและการประเมิน	การวัดและการประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และการประเมินเพื่อนครู 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงาน และใบกิจกรรม 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

จากตาราง 25 เป็นการสรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนรายละเอียดของโปรแกรมฉบับสมบูรณ์ผู้วิจัยได้ นำเสนอไว้ในภาคผนวก

3. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน



ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวม

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บทนำ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2. หลักการและเหตุผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
4. ผู้เข้ารับการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
5. ขอบข่ายของเนื้อหา						
5.1 Module 1 : การแสดงว่าความรู้ใหม่ประกอบด้วย						
หน่วยที่ 1 หลักกลศาสตร์ ความแข็งแรงและโครงสร้าง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 2 เมคคาทรอนิกส์ และระบบการผลิตอัตโนมัติในระบบอุตสาหกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 3 การทำงานในระบบต่าง ๆ ของเครื่องยนต์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 4 หุ่นยนต์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
5.2 Module 2 : ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย						
หน่วยที่ 1 การคิดแก้ปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 2 การคิดเชิงระบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรมหุ่นยนต์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
5.3 Module 3 : การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย						

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หน่วยที่ 1 คุณลักษณะและทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 2 หลักจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
หน่วยที่ 3 การสื่อสารภายในทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 4 ระบบในการทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.54	มากที่สุด
5.4 Module 4 : การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ประกอบด้วย						
หน่วยที่ 1 ลักษณะห้องเรียนเฉพาะทางเกี่ยวกับหุ่นยนต์อุตสาหกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 2 การถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
หน่วยที่ 3 รูปแบบการนำเสนอผลงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	3.40	0.54	ปานกลาง
5.5 Module 5 : การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย						
หน่วยที่ 1 บรรยากาศเสมือนจริง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
หน่วยที่ 2 บรรยากาศแข่งขันที่สนุกสนานและท้าทาย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 3 บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
หน่วยที่ 4 บรรยากาศแห่งความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
6. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย						
วิธีที่ 1 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
วิธีที่ 2 การศึกษาดูงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
วิธีที่ 3 ระบบพี่เลี้ยง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
7. การประเมินผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.49	มากที่สุด	4.61	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.49) และมีความเป็นไปได้ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.14)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการ วิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์

มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) ผู้เข้ารับ การพัฒนา 5) ระยะเวลาการพัฒนา 6) ขอบข่ายเนื้อหา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายเนื้อหาแบ่ง ออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การแสวงหาความรู้ใหม่ Module 2 ความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และModule 5 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) วิธีการพัฒนา 8) กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา และ 9) การประเมินผล และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในฐานะที่เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (บุญเลิศ อ่อนกุล, 2545) ซึ่งองค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรม จะส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ มีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยายภาศการ ทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2560) จึงส่งผลให้สถานศึกษามีการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างไรก็ตามหน่วยงานต่าง ๆ ยังเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ยังคงต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องงานวิจัยของ วัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า สภาพ ปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านทุก ด้านอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) ผู้เข้ารับ การ พัฒนา 5) ระยะเวลาการพัฒนา 6) ขอบข่ายเนื้อหา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายเนื้อหา แบ่ง ออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การแสวงหาความรู้ใหม่ Module 2 ความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และModule 5 การสร้าง บรรยายภาศการเรียนรู้ 7) วิธีการพัฒนา 8) กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา และ 9) การประเมินผล และ การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียด ของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุด ระบุขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่าง สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง (Rothwell and Cookson, 1997) ใช้วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีการฝึกอบรม การจัด กิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้

โปรแกรมด้วย (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล ส่วนผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร กวานสุพรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อ สร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร พบว่า โปรแกรมเสริมสร้าง ทักษะการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ (1) แนวคิดพื้นฐาน (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์(4) เนื้อหา (5) กระบวนการและ(6) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม พัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โปรแกรมการพัฒนาครูมี องค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ (1) วิสัยทัศน์ (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์ (4) เนื้อหา (5) กระบวนการ (6) โครงสร้าง (7) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาครูนั้นผู้บริหารและครูควรทำความเข้าใจให้ชัดเจน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญและให้ความร่วมมือในการพัฒนาอย่างจริงจัง

1.2 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษาต่าง ๆ ควรปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ และปฏิบัติอย่างจริงจังตามโปรแกรมที่วางไว้

1.3 เวลาที่ในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาครูและนักศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

2.2 ควรมีการวิจัยผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและนักศึกษาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บรรณานุกรม



พูน ปณ จิต ชีเว

บรรณานุกรม

- กนกอร กวานสุพรรณ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(2), 1-13.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พุม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฉันท ชาติทอง. (2554). *สอนคิด : การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จงจิตร เลิศวัฒนาพร. (2551). *การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ปิยะบุตรการพิมพ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

- ชรินยา สุขย่อย, ปิยนันท์ ชุมปัญญา และวสุ จันทร์แป้น. (2551). *การบริหารงานแบบทีมงานในสถานที่ศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัชวาลิต สรวารี. (2558). *การบริหารคนกับองค์กร*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2544). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2546). *เทคโนโลยีการศึกษา : ทฤษฎีและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐสิฏี รัชเกียรติวงศ์. (2559). *การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทองทิพา วิริยะพันธ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรม.
- _____. (2560). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทิตนา แคมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช แบนทนต์. (2560). *ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและพนักงานราชการ วิทยาลัยสารพัดช่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีโพธิ์โรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: วิทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน ตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิคม แก้วสา. (2548). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิวรรณ ไชยรัตน์. (2552). *หลักการเขียนบทความทางวิชาการ*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.sahavicha.com/readme.php?name=article&file=readarticle&id=65>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2563].
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2558). *วิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนา ทรัพย์สมาน. (2549). *การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). *การวิเคราะห์การศึกษาเชิงวิพากษ์: พื้นฐานการศึกษาด้านประเด็นวิกฤตทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.
- พลู เดชะรินทร์. (2553). *ความสำคัญของนวัตกรรมในการแข่งขันยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ลิปรัช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนก.
- พัชรา วาณิชคิน. (2558). *การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 15(3), 35–42.

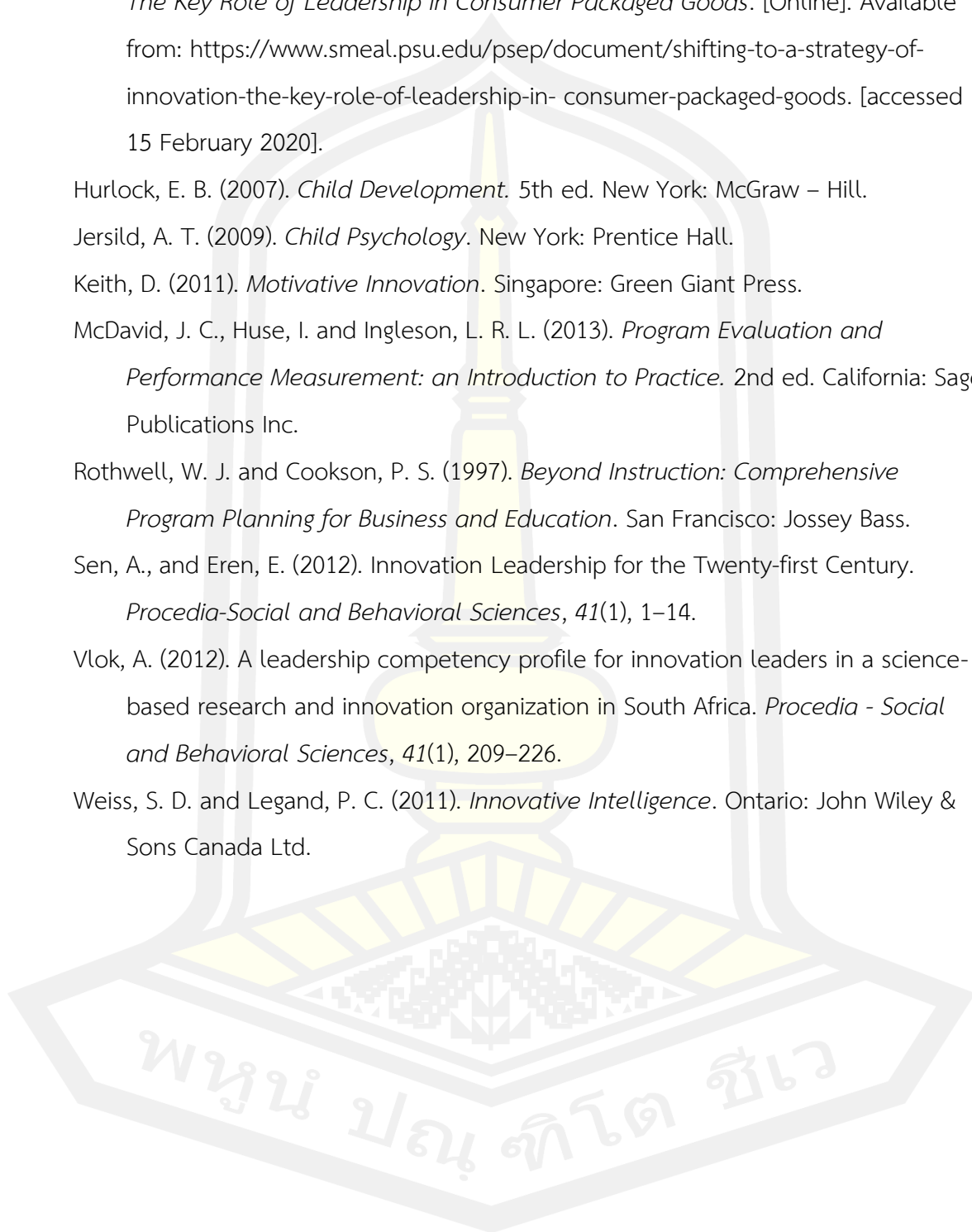
- พิทักษ์ ทิพย์वार. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วรรณารณ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพริ้นต์.
- วรภา ชัยเลิศวิชกุล. (2556). *การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วัลลภ ปุยสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2553). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวหน้ายุค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. สระแก้ว: ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น.

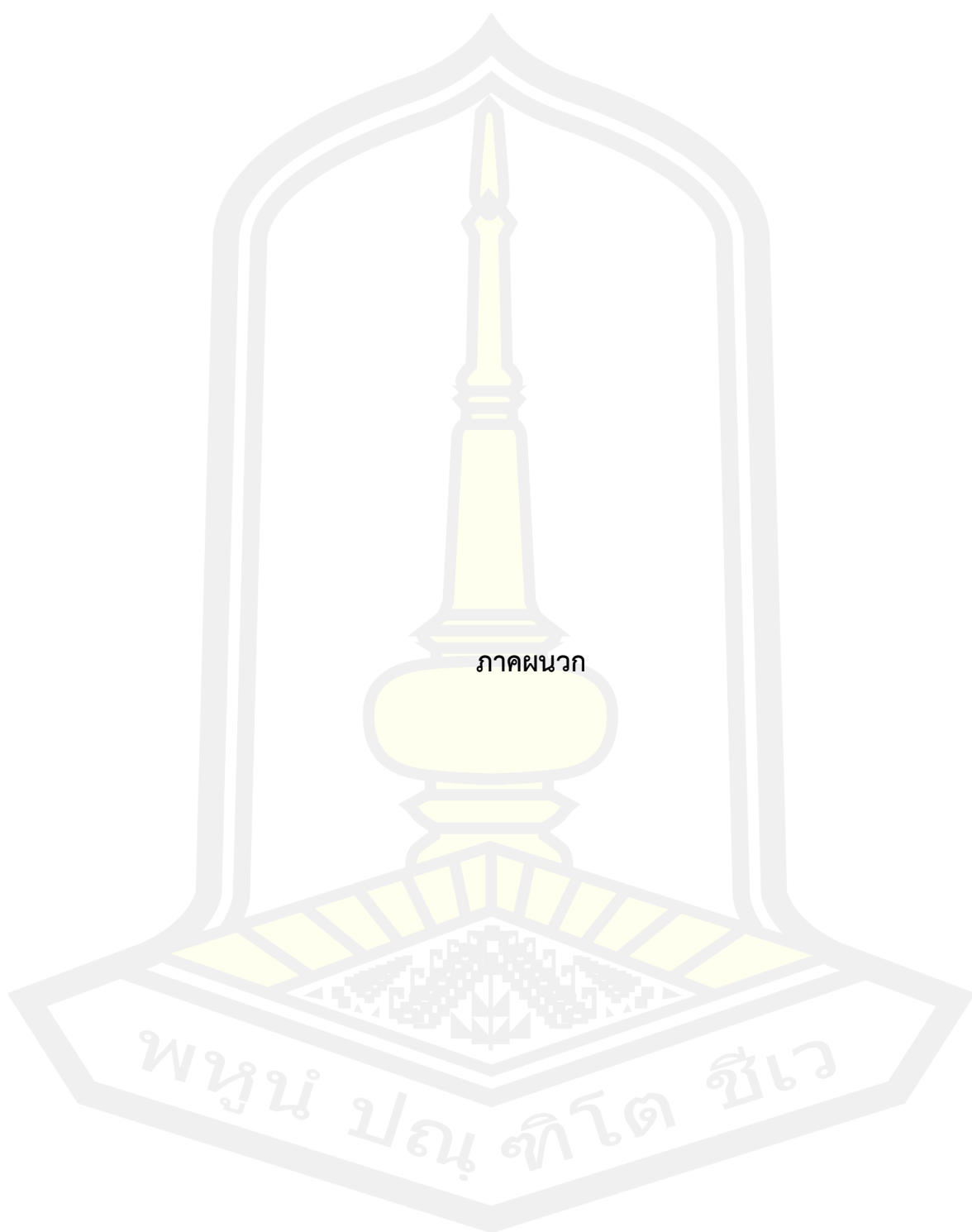
- วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล. (2540). *การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้สาระอิงบริบทเพื่อส่งเสริมความใฝ่รู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). *องค์กรแห่งนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริลักษณ์ ไทรหอมพล. (2550). *การจูงใจ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิวพร โปรยานนท์. (2552). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรม ยอดเยี่ยมปี 2552. *DA Development Journal*, 52(3), 193–214.
- สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2559). *แผนพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. 2559 – 2562)*. กรุงเทพฯ: คณะทำงานสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. (2559). *รายงานประจำปี 2559*. ขอนแก่น: วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *การจัดการความรู้กับนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2552). *รวบรวมระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- ศิริลักษณ์ สามารถ. (2554). *โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิริวรรณ ศรีพหล. (2553). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังกัดศึกษาเรื่องการจัดการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ในสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2559). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117–128.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิวัฒน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์. (2536). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ งามนก. (2550). การสร้างทีมงาน. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 32.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุสร สวรรณวงศ์. (2560). ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของ 19 การศึกษาไทย. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 8(1), 163–175.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรัญ โสถิพันธุ์. (2553). แนวทางการจัดทำระบบประเมินสรรถนะ สำหรับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://effiudae.go.th/planmeeting/puloadfile/11competency6.ppt>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563].
- อวยชัย ขบา. (2538). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในพฤติกรรมและการจัดการตลาดหน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อาคม วัดไธสง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: ภารกิจเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี พันธุ์มณี. (2550). จากการสอนสู่การจุดประกายความใฝ่รู้. วารสารวิชาการ, 26(1), 15–16.
- อารี รังสินันท์. (2553). ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.

- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87–108.
- Barr, M. J. and Keating, L. A. (1990). *Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners*. San Francisco: Jossey Bass.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bessant, H. (2010). *Exploring innovation*. London: Berkshire.
- Blase, J. and Blase, J. (2001). Empowering Teachers : What Successful Principals Do.?. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349–378.
- Boone, E. J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Boyle, K. (1981). *Applied Discrete Choice Modeling*. New York: John Wiley Hesler.
- Caffarella, R. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educations, Trainers And Staff Developers*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Chuang, R. (2010). *Innovation process*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Drucker, P. F. (1968). *The effective executive*. New York: Harper & Row Publishers Inc.
- DuBrin, A. J. (2004). *Applying Psychology : Industrial and Organizational Effectiveness*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- Grizzard, J. B. (2007). *Peer-to-Peer Botnets : Overview and Case Study*. [Online]. Available from: <https://www.usenix.org/conference/hotbots-07/peer-peer-botnets-overview-and-case-study>. [accessed 3 February 2020].
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administrators*. New York: Macmillan.

- Hunter, S., Steinberg, P. and Taylor, M. (2012). *Shifting to a Strategy of Innovation: The Key Role of Leadership in Consumer Packaged Goods*. [Online]. Available from: <https://www.smeal.psu.edu/psep/document/shifting-to-a-strategy-of-innovation-the-key-role-of-leadership-in-consumer-packaged-goods>. [accessed 15 February 2020].
- Hurlock, E. B. (2007). *Child Development*. 5th ed. New York: McGraw – Hill.
- Jersild, A. T. (2009). *Child Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Keith, D. (2011). *Motivative Innovation*. Singapore: Green Giant Press.
- McDavid, J. C., Huse, I. and Ingleson, L. R. L. (2013). *Program Evaluation and Performance Measurement: an Introduction to Practice*. 2nd ed. California: Sage Publications Inc.
- Rothwell, W. J. and Cookson, P. S. (1997). *Beyond Instruction: Comprehensive Program Planning for Business and Education*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sen, A., and Eren, E. (2012). Innovation Leadership for the Twenty-first Century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41(1), 1–14.
- Vlok, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41(1), 209–226.
- Weiss, S. D. and Legand, P. C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada Ltd.





ภาคผนวก

พูนํ ปณ จิต ชีเว

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง โปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่				
1. ท่านมีทักษะการเรียนรู้				
2. ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ				
3. ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง				
4. ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้				
5. ท่านทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้				
ด้านความคิดสร้างสรรค์				
6. ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม				
7. ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น				
8. ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การค้นพบกับ สิ่งที่แปลกใหม่				
9. ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจาก ความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น				
10. ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่				

ข้อความถาม	ผลการประเมิน			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
11. ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ				
ด้านการทำงานเป็นทีม				
12. ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน				
13. สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน				
14. การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน				
15. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม				
16. ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน				
17. สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
18. สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จ				
ด้านสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้				
19. มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่				
20. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ				
21. ท่านมีความสุขกับการทำงาน				
22. การทำงานของท่านบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร				
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้				
23. ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการ ทำงาน				
24. นักเรียนของท่านเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายาม ทำงานให้สำเร็จ				

ข้อความคำถาม	ผลการประเมิน			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
25. ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิดได้ตัดสินใจ เลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า				
26. นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล				

ตอนที่ 2 ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้าน

1. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

.....

.....

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

.....

.....

5. ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

.....

.....

ลงชื่อ) ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรม
และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมและวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมและวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถามตามความเป็นจริงของท่านให้ ครบทุกประเด็น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ข้อมูลที่ได้จะไม่มีการกระทบต่อท่าน และการปฏิบัติงานหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถและพฤติกรรมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ จิตโต ชีว

ตอนที่ 1 ส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ

- ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

- ☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2) 30 - 40 ปี
☐ 3) 41-50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ 1) ลูกจ้างชั่วคราว ☐ 2) พนักงานราชการ
☐ 3) ครูผู้ช่วย ☐ 4) ครู ค.ศ.1
☐ 5) ครู ค.ศ.2 ☐ 6) ครู ค.ศ.3
☐ 7) ครู ค.ศ.4

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ 1) ปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาโท
☐ 3) ปริญญาเอก ☐ 4) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ส่วนที่เป็นพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ในแต่ละข้อว่าท่านมีสภาพปัจจุบันในข้อนั้นระดับใดและต้องการมีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของท่านเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับมาก

3 หมายความว่า ระดับปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับน้อย

1 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้										
ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน										
ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า										
นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล										

ตอนที่ 3 ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละด้านแล้วเขียนข้อเสนอแนะลงไปช่องว่าง

3.1 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

.....

3.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

.....

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

3.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

.....

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

.....

**แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม
และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อผลงาน.....
2. รางวัลที่ได้รับ.....
3. ชื่อ – นามสกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์
4. สถานภาพ () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู
5. สัมภาษณ์วันที่ เดือน..... พ.ศ. ตั้งแต่เวลา น. ถึงเวลา น.
6. สถานที่ในการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

1. การพัฒนาครูด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนาครูด้านความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

3. การพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

.....

4. การพัฒนาครูด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การพัฒนาครูด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

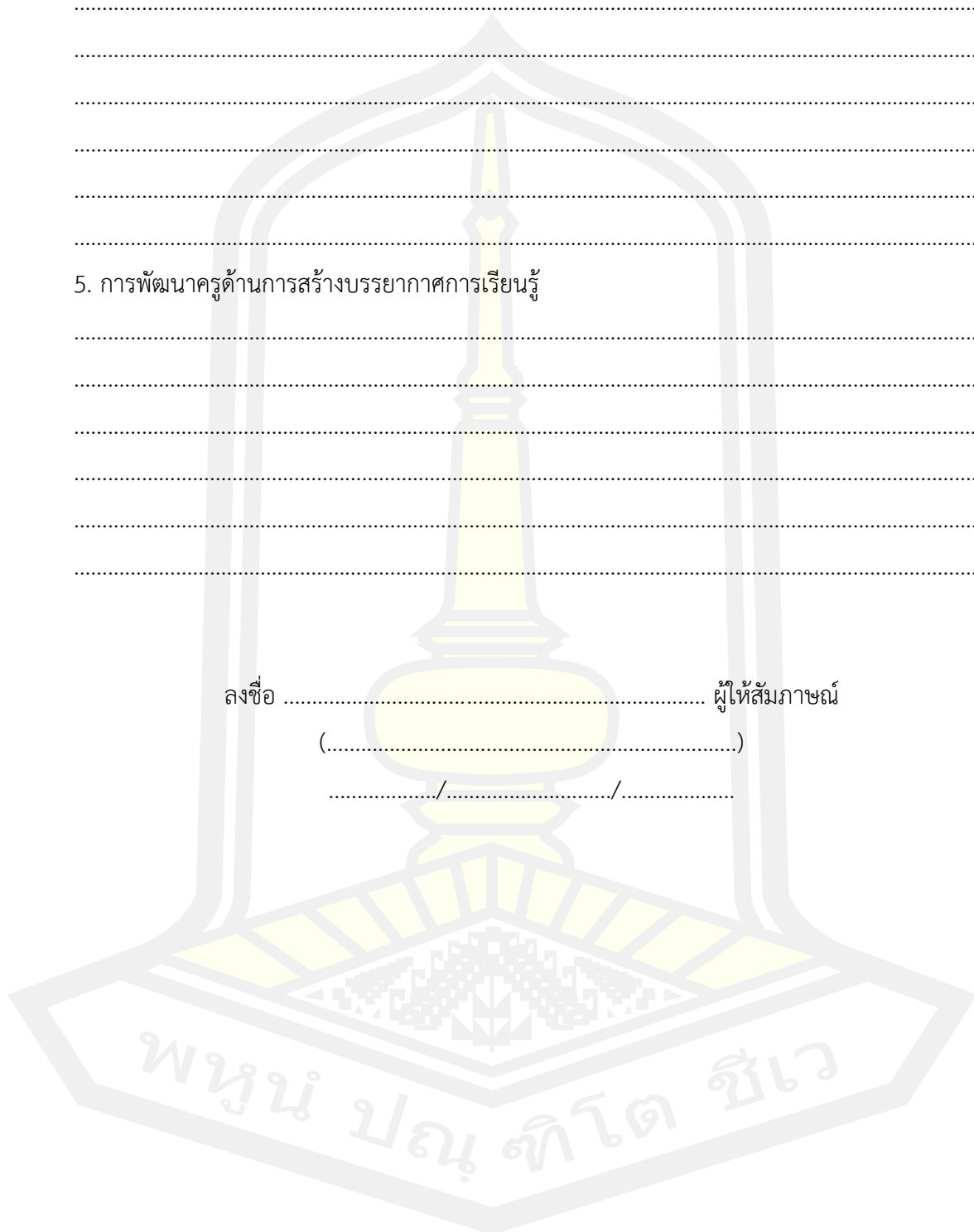
.....

.....

ลงชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

...../...../.....



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมและวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมและวิธีเสริมสร้าง
ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไป
ได้ของโปรแกรมและวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ครู

2. โปรดพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของโปรแกรมภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เพียงข้อ เดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับมาก

3 หมายความว่า ระดับปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับน้อย

1 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บณ จิต ชีวะ

รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วิธีที่ 1 การฝึกอบรม										
วิธีที่ 2 การศึกษาดูงาน										
วิธีที่ 3 ระบบพี่เลี้ยง										
การประเมินผล										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

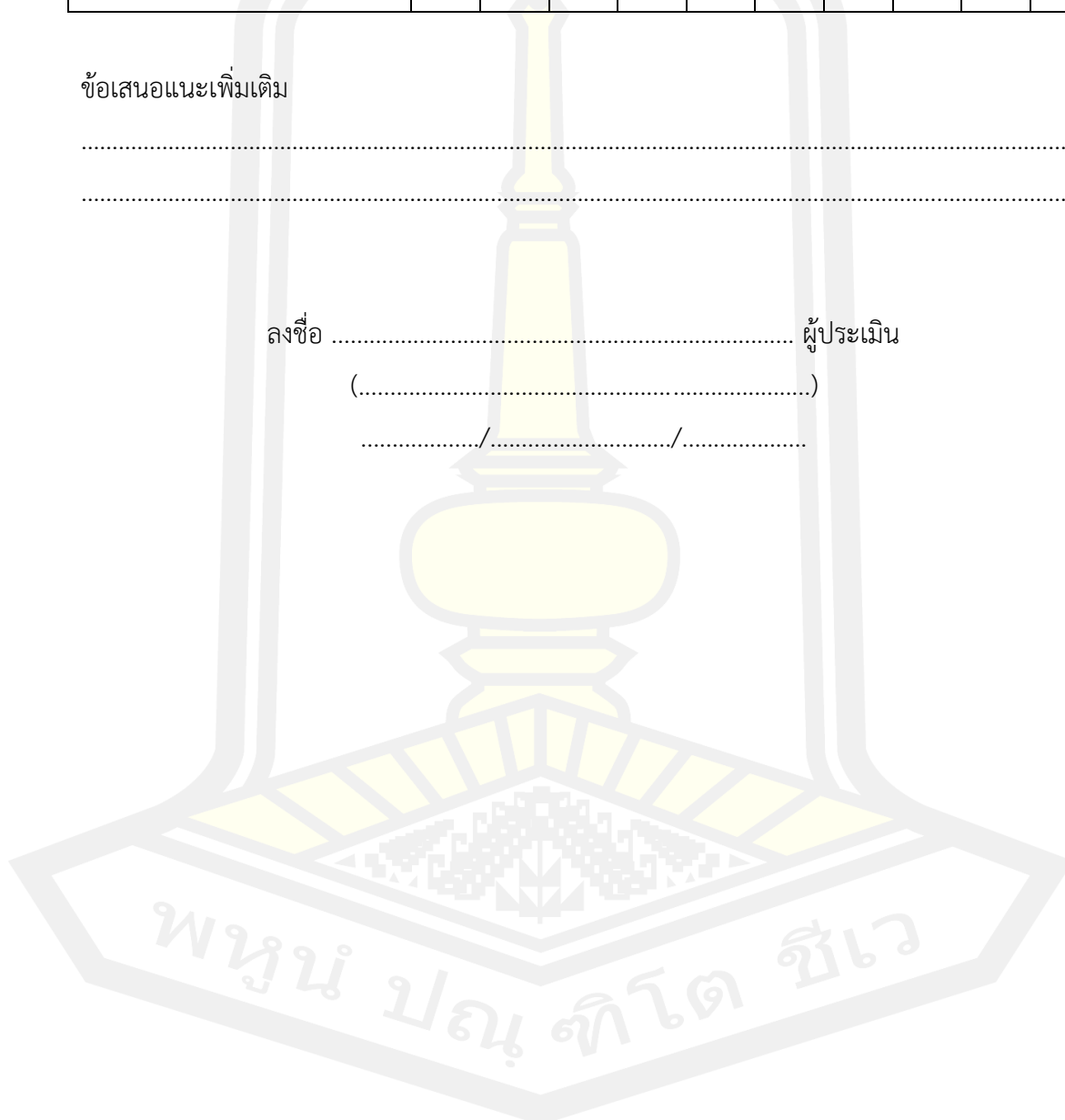
.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....





ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ผลการตรวจสอบคุณภาพ IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

สมรรถนะครูในการพัฒนา โปรแกรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่								
1. ท่านมีทักษะการเรียนรู้ ใช้ได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ ใช้ได้	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
3. ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิด ความเข้าใจ ที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4. ท่านมีทักษะในการค้นคว้า ในสิ่งที่ ต้องการและสนใจใคร่ รู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5. ท่านทราบข้อเท็จจริงและ สามารถ เปรียบเทียบ ข้อเท็จจริงได้	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
ด้านความคิดสร้างสรรค์								
6. ท่านมีความคิดที่ หลากหลายแง่มุม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7. ท่านสามารถเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

สมรรถนะครูในการพัฒนา โปรแกรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8. ท่านมีแนวความคิดใหม่ อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ ค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9. ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้ เกิดความแตกต่าง จากความคิดเดิมและ ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้น พบสิ่งใหม่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11. ท่านมีการค้นพบวิธีการ แก้ปัญหาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม								
12. ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. สมาชิกในกลุ่มของท่านมี บทบาทหรือ ภาระหน้าที่ที่ แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. การดำเนินงานในกลุ่ม ของท่านบรรลุ ตามเป้าหมาย ในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิก ภายในทีมและ ภายนอกทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

สมรรถนะครูในการพัฒนา โปรแกรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
16. ท่านให้ความช่วยเหลือ และพึ่งพากัน ในยามที่เกิด อุปสรรคและปัญหาในการ ทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
17. สมาชิกในกลุ่มของท่าน ยอมรับความ คิดเห็นซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. สมาชิกในทีมของท่าน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาจนนำ องค์กรสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการ เรียนรู้								
19. ท่านมีวิธีการสร้างสิ่ง กระตุ้นและสิ่ง เร้าที่ทำให้ท่าน มีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงาน ด้วยความเต็ม ใจ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
21. ท่านมีความสุขกับการ ทำงานนี้ได้	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
22. การทำงานของท่านบรรลุ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ขององค์กร	+1	+1	+1	-1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้

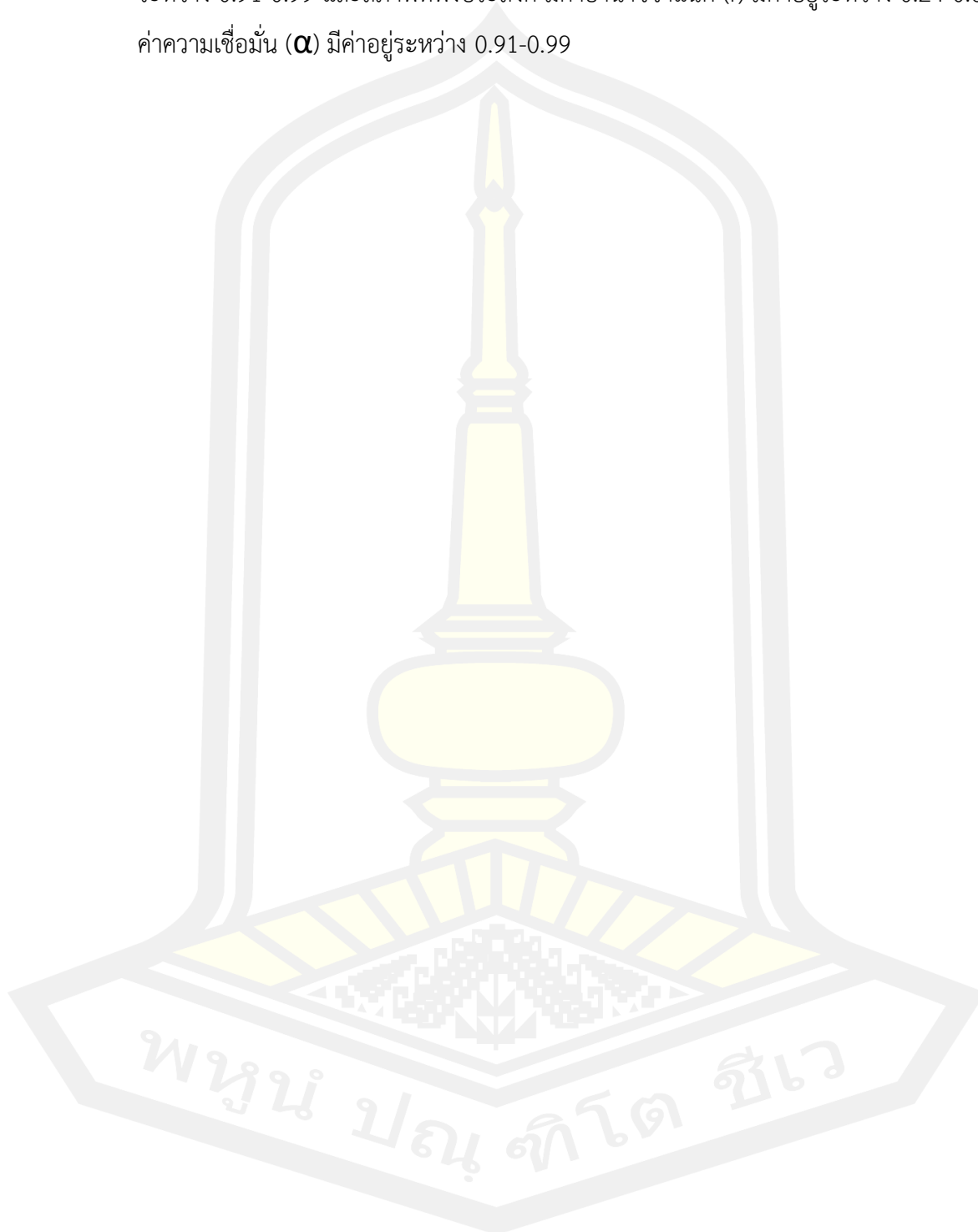
สมรรถนะครูในการพัฒนา โปรแกรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้								
23. ท่านกระตุ้นให้กำลังใจ นักเรียนเพื่อให้ ประสบ ผลสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. นักเรียนของท่านเกิด ความเชื่อมั่นใน ตนเองและ พยายามทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	-1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
25. ท่านสร้างบรรยากาศ ให้กับนักเรียน ของท่านได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มี ความหมายและมีคุณค่า	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
26. นักเรียนของท่านทำผิดได้ โดย ปราศจากความกลัวและ วิตกกังวล	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

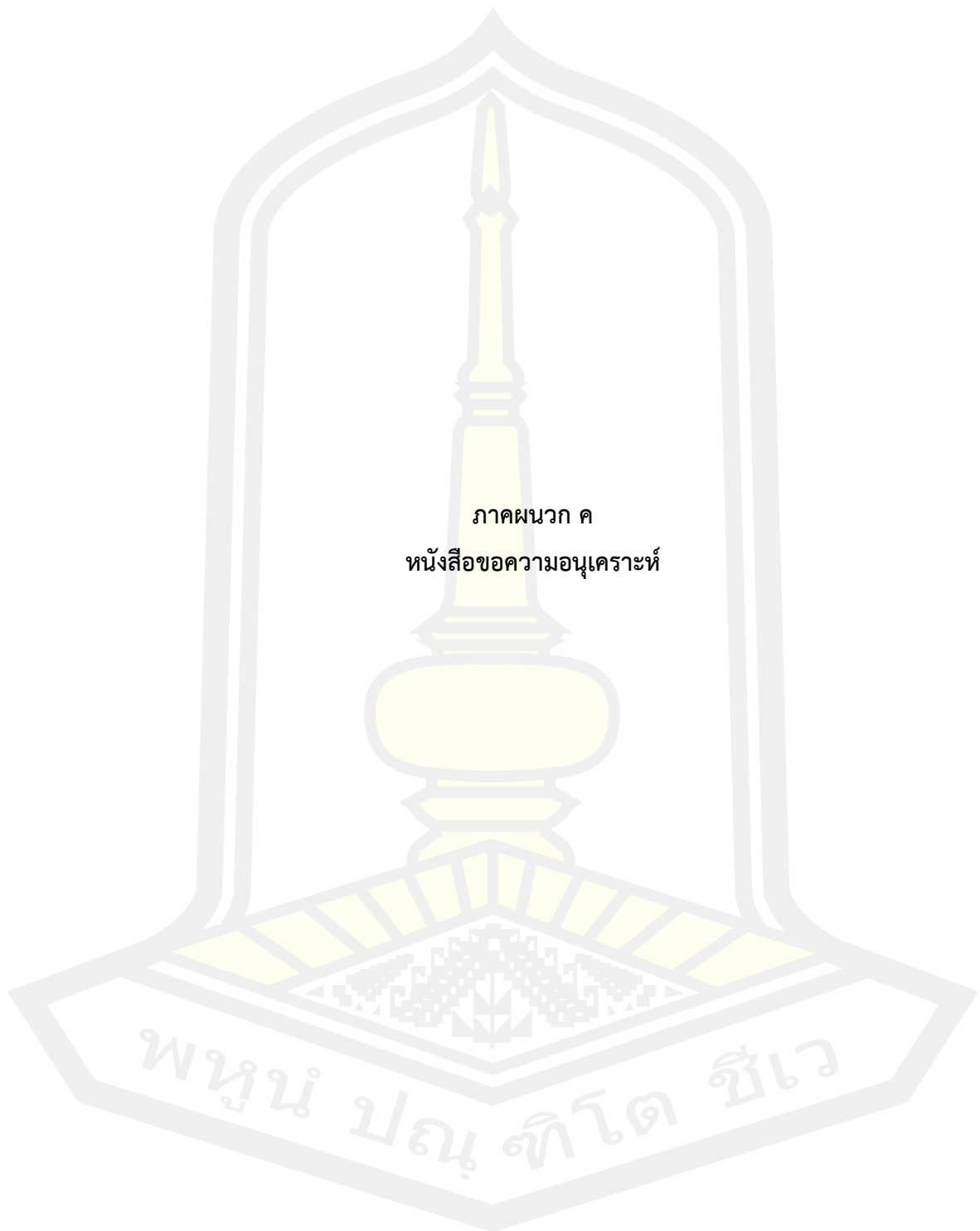
พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่				
ท่านมีทักษะการเรียนรู้	0.35	0.94	0.39	0.99
ท่านมีวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ	0.22	0.98	0.28	0.97
ท่านมีวิธีสร้างแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	0.42	0.99	0.59	0.99
ท่านมีทักษะในการค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้	0.35	0.96	0.32	0.98
ท่านทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้	0.25	0.99	0.46	0.91
ด้านความคิดสร้างสรรค์				
ท่านมีความคิดที่หลากหลายแง่มุม	0.46	0.94	0.27	0.92
ท่านสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมี สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น	0.39	0.91	0.52	0.94
ท่านมีแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ ค้นพบกับสิ่งที่แปลกใหม่	0.60	0.92	0.27	0.96
ท่านมีแนวคิดที่จะดัดแปลง ปรับปรุงให้เกิดความแตกต่างจากความคิดเดิมและผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น	0.41	0.92	0.39	0.96
ท่านมีการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งใหม่	0.23	0.96	0.48	0.92
ท่านมีการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	0.37	0.99	0.32	0.97
ด้านการทำงานเป็นทีม				
ท่านมีกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน	0.39	0.95	0.27	0.91
สมาชิกในกลุ่มของท่านมีบทบาทหรือ	0.27	0.98	0.38	0.99

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน				
การดำเนินงานในกลุ่มของท่านบรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	0.20	0.97	0.43	0.94
ท่านมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายนอกทีม	0.38	0.91	0.44	0.93
ท่านให้ความช่วยเหลือและพึ่งพากันในยามที่เกิดอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน	0.24	0.94	0.43	0.92
สมาชิกในกลุ่มของท่านยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	0.44	0.92	0.24	0.93
สมาชิกในทีมของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จ	0.35	0.94	0.54	0.92
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้				
มีสิ่งกระตุ้นและสิ่งเร้าที่ทำให้ท่านมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	0.26	0.99	0.43	0.93
ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	0.32	0.93	0.46	0.94
ท่านมีความสุขกับการทำงาน	0.37	0.94	0.34	0.91
ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้				
ท่านกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	0.23	0.91	0.53	0.93
ท่านสร้างบรรยากาศให้กับนักเรียนของท่านได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า	0.38	0.94	0.60	0.94
นักเรียนของท่านทำผิดได้โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล	0.29	0.94	0.35	0.93

สรุป สภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.60 ค่าความเชื่อมั่น (α) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.91-0.99 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.24-0.60 ค่าความเชื่อมั่น (α) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.91-0.99



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ยว 0605.5(2) / ว 688

วันที่ 13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อ.ดร.วิทยา วรพันธุ์

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการะรู้สึมนักเรียนผู้พิการทางการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในขณะนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาลแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรศักดิ์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว 688

วันที่ 13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วิชัย จิตรัตน์

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างการรู้เท่าเห็นวัดกรรมของครูสังกัดศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าวในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ คศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมี ประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ยว 0605.5(2) / ว 688

วันที่ 13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิง

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.บุญธรรม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในขณะนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสศพจนนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.จongsak โนมสา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ฮว 0605.5(2) / ว 688

วันที่ 13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.อรนุช ศรีสะอาด

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ มีสิทธิปัญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนา ไปรษณียบัตรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาคณะหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมี ประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย เพื่อมีมติจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีจงศักดิ์ นิ่มสา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ฮว 0605.3(2) / ว 688

วันที่ 13 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วราพร เสรววรรณ

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ ไนยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ยว 0605.5(2) / 1519

คณะกรรมการสศร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลานลึกสุทธ (ภ.ค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสรงค์ โยมะยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์/โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0958145278



ที่ ขว 0605.5(2) / ว 6853

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ วัฒนพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมส่วนการดูแลเชิงนวัตกรรมของครูผู้สอนวิชาศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.บุญชน ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวศุภลักษณ์ วัฒนพันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จ้องศักดิ์ นiamsa)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0958145278



ที่ ฮว 0605.5(2)ว3100

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ท่ามะยมเมือง จัหวัดมหาสารคาม 44000

28 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาฐานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

เรียน

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ วัฒนพันธุ์ นิสิศปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอัสถิตอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาลตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม
ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติ
ที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อนิสิศจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ เด็มมา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์/โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิศ 0958145278



ที่ ยว 0605.5(2)/ว1063

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

26 เมษายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างการผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาค้นคว้าวิทยุตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม
ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยินยิจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรศักดิ์ ไฉนยา)

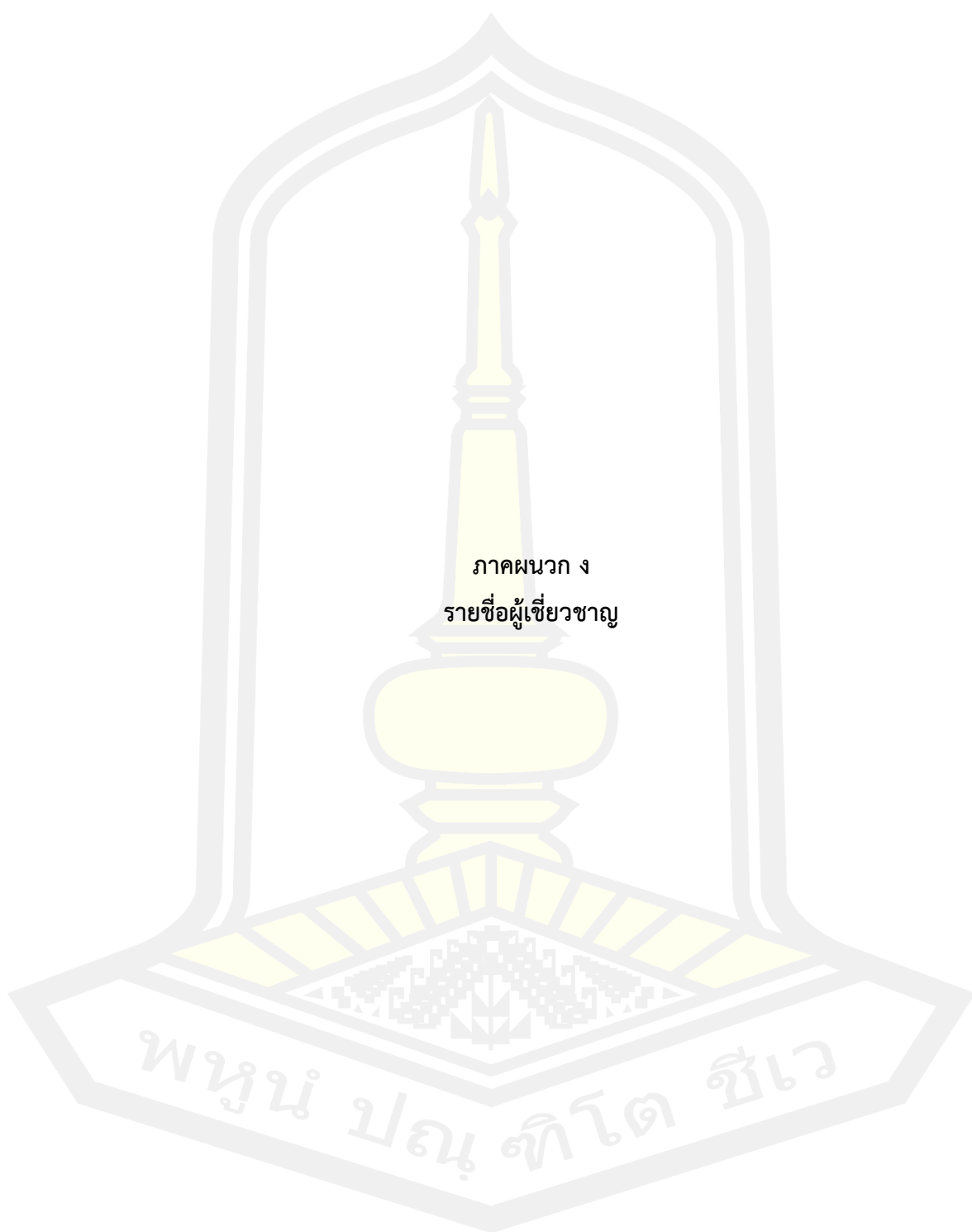
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174

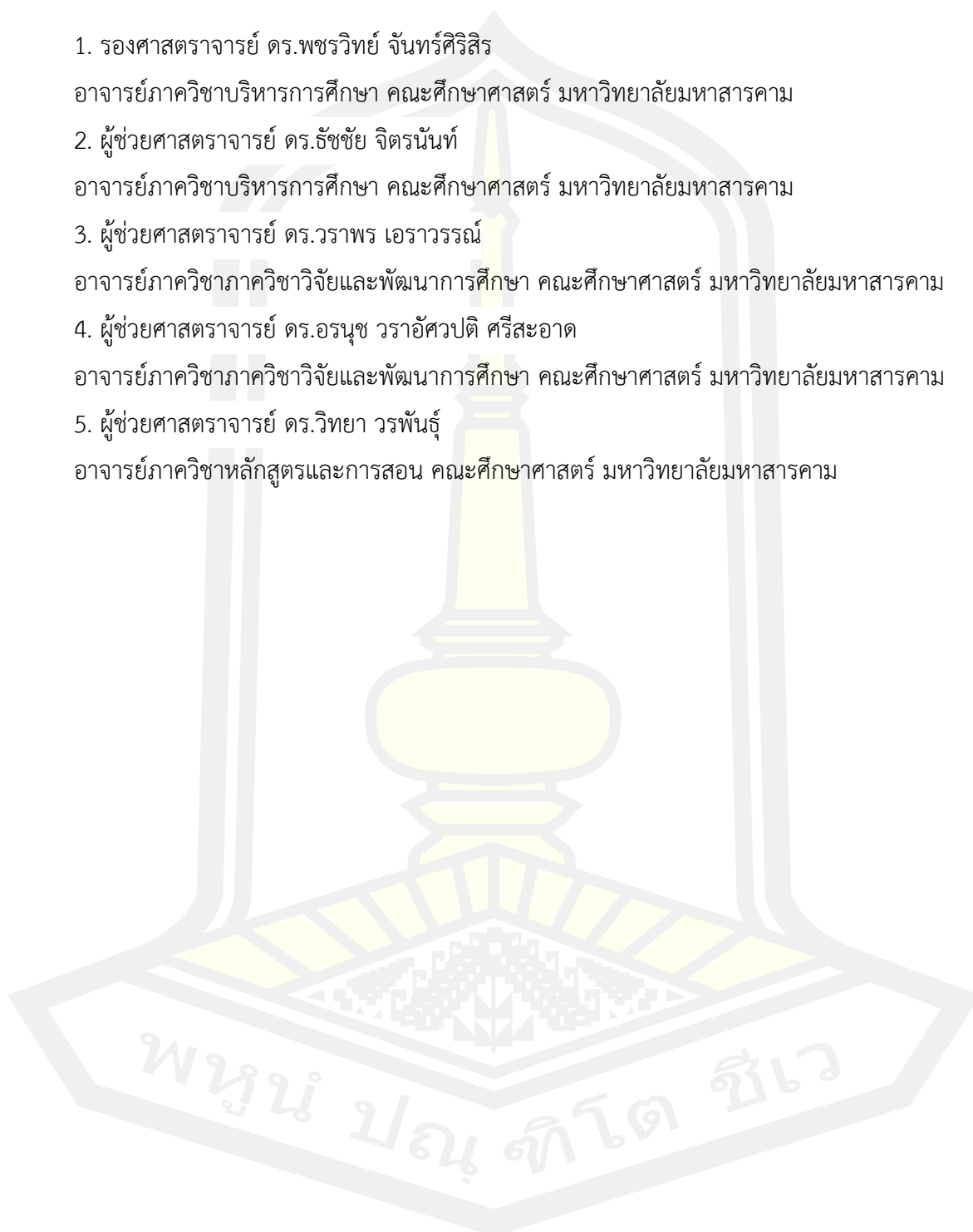
เบอร์โทรนิสศ 0958145278



ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ
อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์
อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ
อาจารย์ภาควิชาภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช วราอัศวปติ ศรีสะอาด
อาจารย์ภาควิชาภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา วรพันธุ์
อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พูน ปณ จิต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม

1. ดร.ประมวล วิลาจันท์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

2. นายทวีกานต์ ผดุงสันต์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3. นางสาวร่มเกล้า สาลี

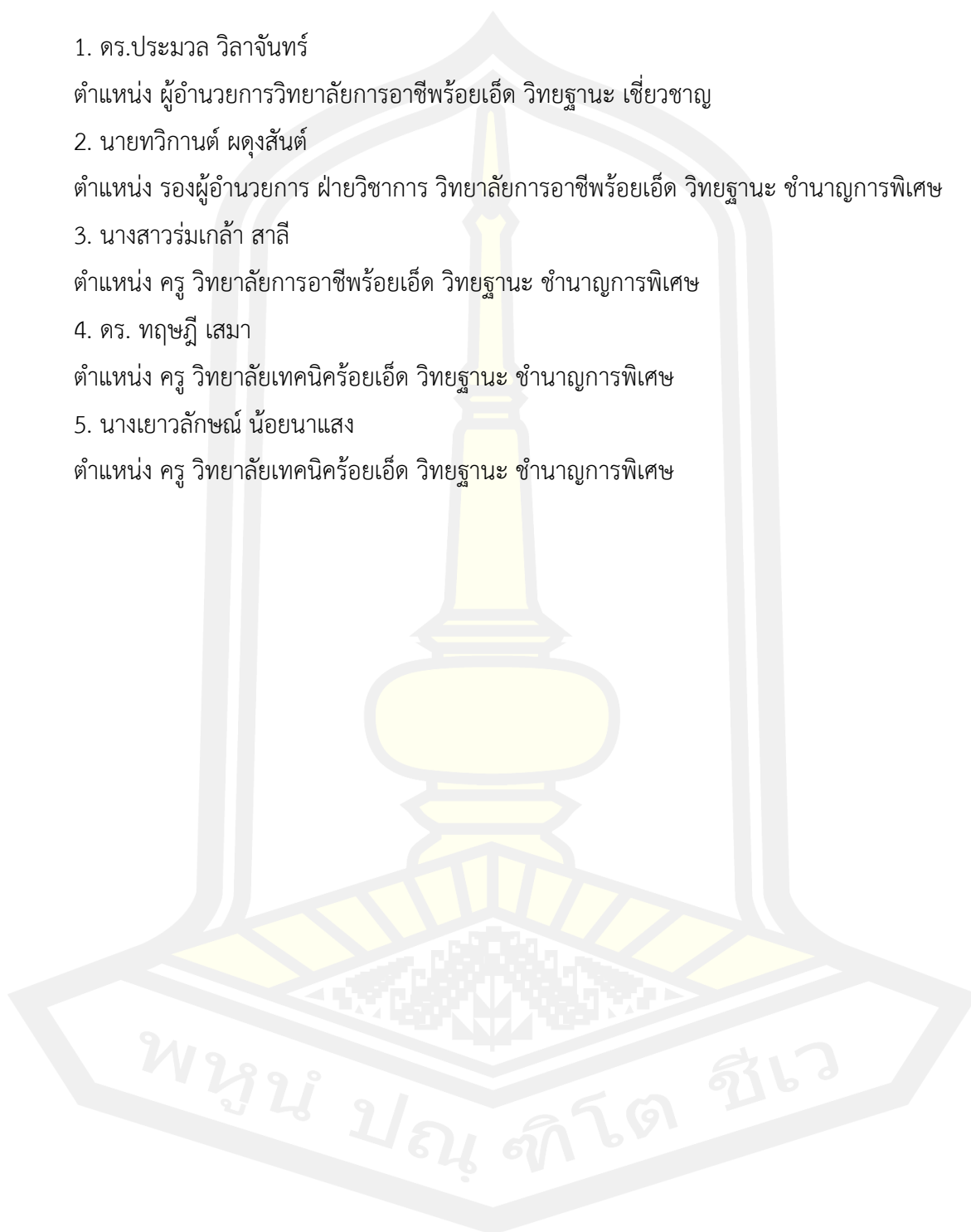
ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4. ดร. ทฤษฎี เสมา

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

5. นางเยาวลักษณ์ น้อยนาแสง

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ฉ
ภาพประกอบการวิจัย

พูนัน ปณ จิตโต ชีวะ

สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)
เยี่ยมชมและสัมภาษณ์ทั้ง 3 แห่ง



ภาพที่ 1 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพาสินธุ์
ว่าที่ ร.ต. ลำปาง พันธุ์เพชร กับผลงานที่ได้รับ



ภาพที่ 2

สัมภาษณ์สถานศึกษาดีเยี่ยม (Best Practice) วิทยาลัยเทคนิคพาสินธุ์



ภาพที่ 3 คุณครูผู้รับผิดชอบโครงการ นายฐิติ สันติวิฤกษ์
วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร



ภาพที่ 4

สัมภาษณ์สถานศึกษาดีเยี่ยม (Best Practice) วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร



ภาพที่ 5 รองผู้อำนวยการเทคนิคร้อยเอ็ด
นายจำเนียร สุमारิธรรม



ภาพที่ 6 หัวหน้างานวิจัย พัฒนาและสิ่งประดิษฐ์ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
นายปรีชา หงษ์ผาแก้ว
สัมภาษณ์สถานศึกษาดีเยี่ยม (Best Practice) วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์
วันเกิด	วันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 139 หมู่ 13 ตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ ค.ศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2544 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญ จิตต์ ชีวะ