



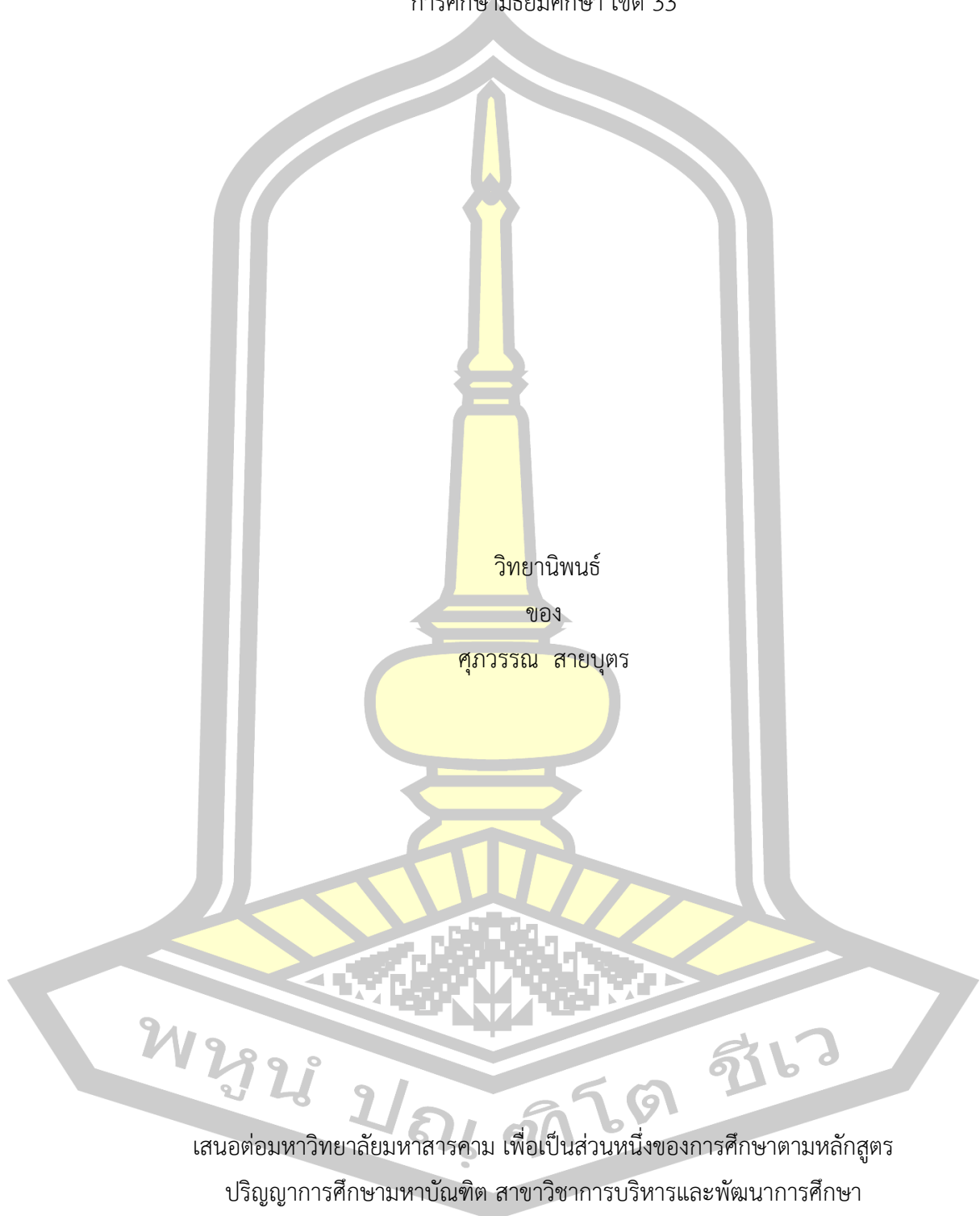
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภวรรณ สายบุตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

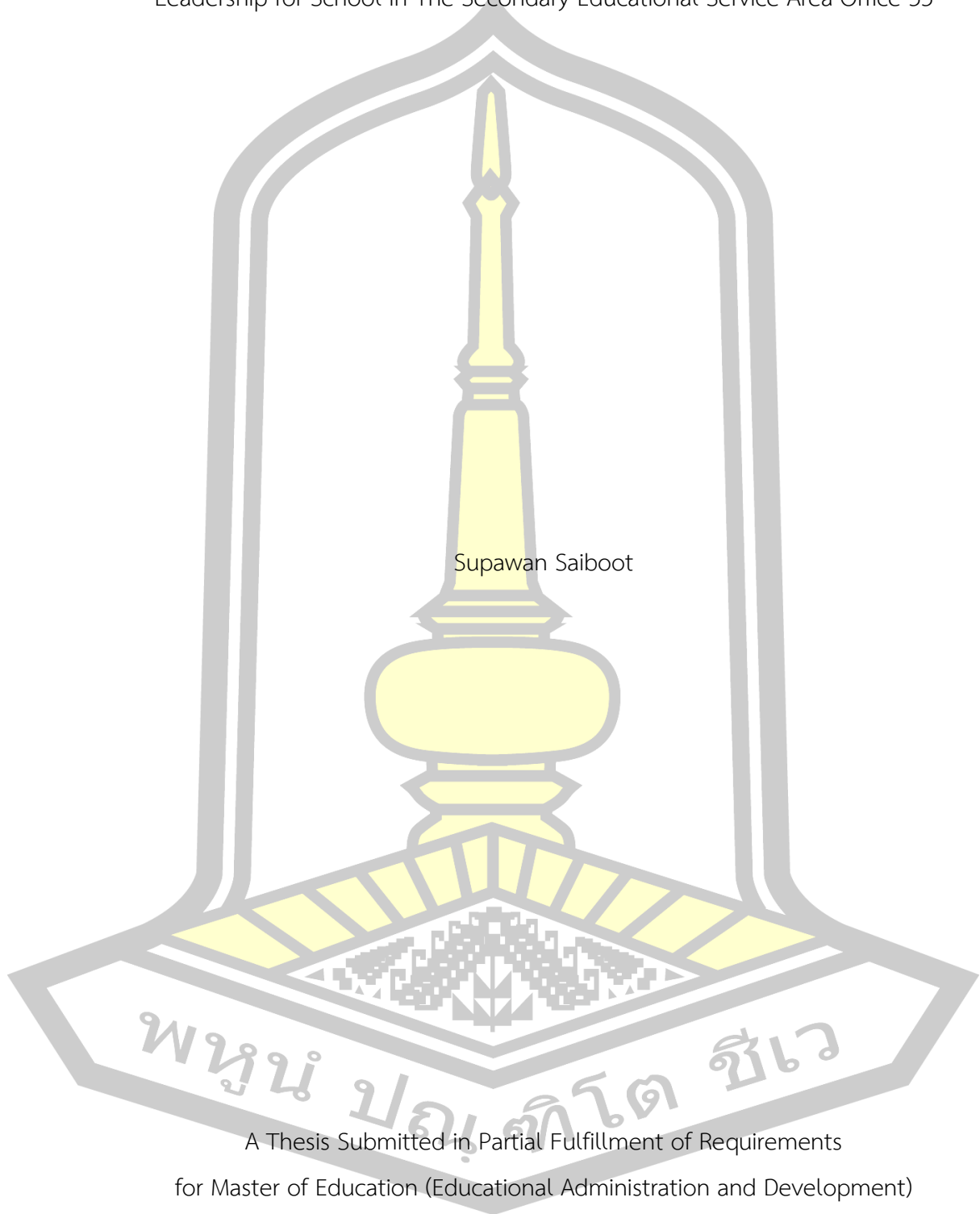


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Program to Enhance Teacher's Competency on Teacher
Leadership for School in The Secondary Educational Service Area Office 33



Supawan Saiboot

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

May 2020

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวศุภวรรณ สายบุตร
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. สมนึก ภัททิยธนี)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33		
ผู้วิจัย	ศุภวรรณ สายบุตร		
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 3) เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 4) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ร้อยละ (%) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 1) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มี 4 ตัวชี้วัด 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวชี้วัด 3) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มี 4 ตัวชี้วัด 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง มี 3 ตัวชี้วัด และ 5) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวชี้วัด

2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 1) การประชุมอบรม/สัมมนา 2) การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การนิเทศติดตาม 6) การเป็นพี่เลี้ยง 7) วิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และ 8) การนำไปปฏิบัติจริง

4. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 5) การประเมินผล

คำสำคัญ : การพัฒนา, โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู



TITLE	The Development of Program to Enhance Teacher's Competency on Teacher Leadership for School in The Secondary Educational Service Area Office 33		
AUTHOR	Supawan Saiboot		
ADVISORS	Surachet Noirid , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate factors, indicators, teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33, 2) to study current conditions, desirable conditions of the teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33, 3) to study the development method teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 and 4) to develop the developed program on teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33. The research and development methodology consisted of 4 phases. Phase 1 investigating factors, indicators, teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 and evaluate the suitable evaluation by 7 experts. Phase 2 studying current conditions, desirable conditions to develop the teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 by querying the sampling groups of 346 administrators and teachers. Phase 3 studying the development method teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 by querying the sampling groups of 346 administrators and teachers. Phase 4 developing the developed program on teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 and 7 experts evaluate the

suitability and feasibility of Program. The tools used in the research composed of the questionnaire forms and evaluation forms. The statistics used in analyzing data were mean, percentage, standard deviation and PNI_{Modified}.

The results of the research showed as follows:

1. The factors of teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 consisted of 5 factors i.e. 1) concern for improving pupil achievement consisted of 4 indicators. 2) change agency consisted of 4 indicators. 3) adult development consisted of 4 indicators 4) reflective practice consisted of 3 indicators and 5) dialogue consisted of 3 indicators.

2. The current condition of teacher leadership competency of teacher's performance overall, was in the intermediate level. Desirable condition of achievement competency of teacher's performance overall, was in the highest level.

3. The techniques for enhancing teacher leadership competency for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 were as follows: meeting-training-seminar, workshop, self-study, knowledge sharing, site visiting, mentoring, research and on-the-job training.

4. The program to enhance teacher's competency on teacher leadership for school in The Secondary Educational Service Area Office 33 was comprised of the program methods, objectives, contents, development activities and evaluation.

Keyword : The Development, Program to Enhance Teacher's Competency on Teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์สมนึก ภัททิยธนี ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เข้าศึกษา จนบัดนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม คณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และผู้บริหารและครูจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้ให้ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ในการพัฒนาโปรแกรมครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ที่อนุญาตให้ผู้ทำวิทยานิพนธ์ได้ศึกษาข้อมูล และคณะครูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ที่ให้กำลังใจจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทีแด่บิดามารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

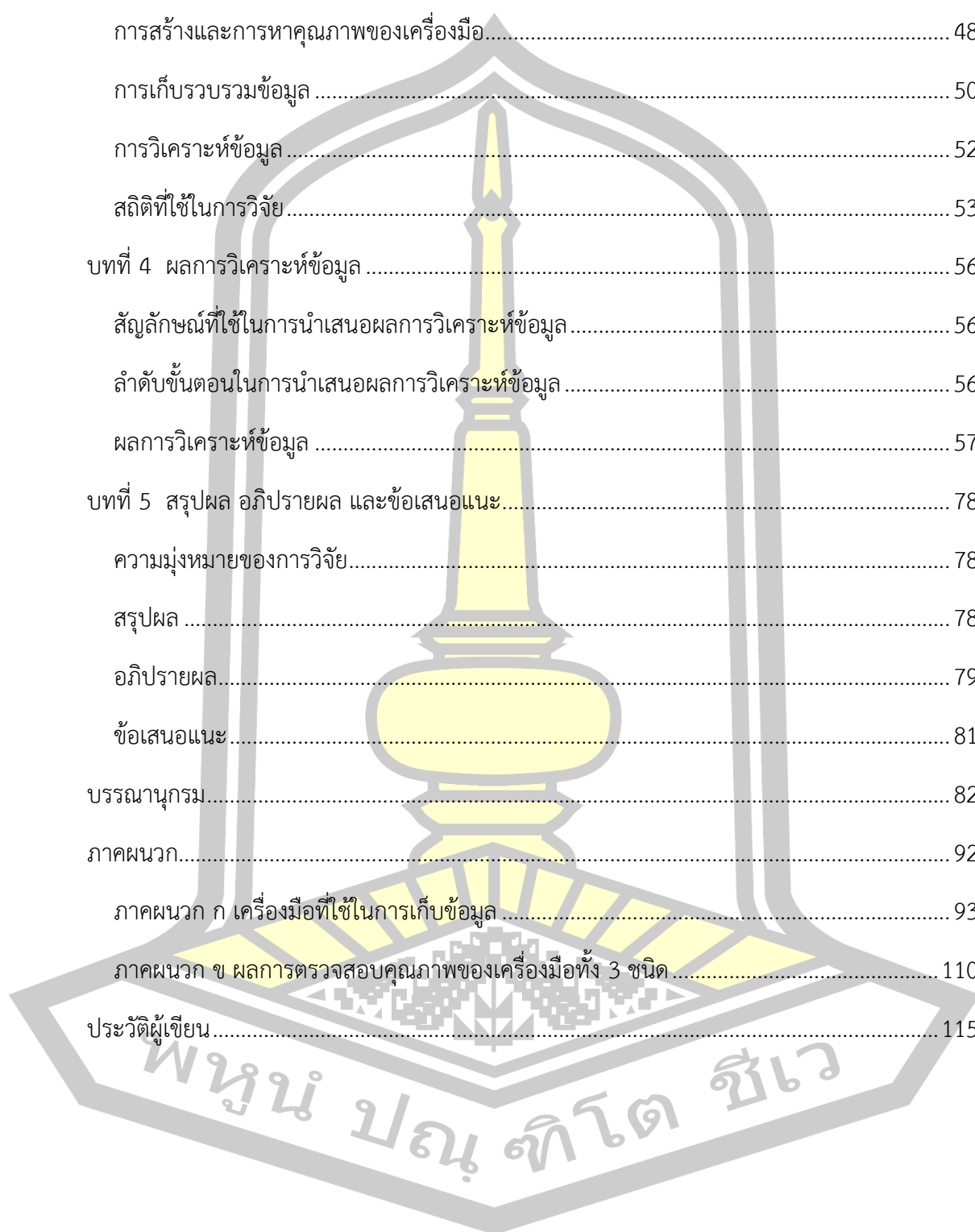
ศุภวรรณ สายบุตร

พนุน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สมรรถนะภาวะผู้นำครู.....	8
การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม.....	28
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45

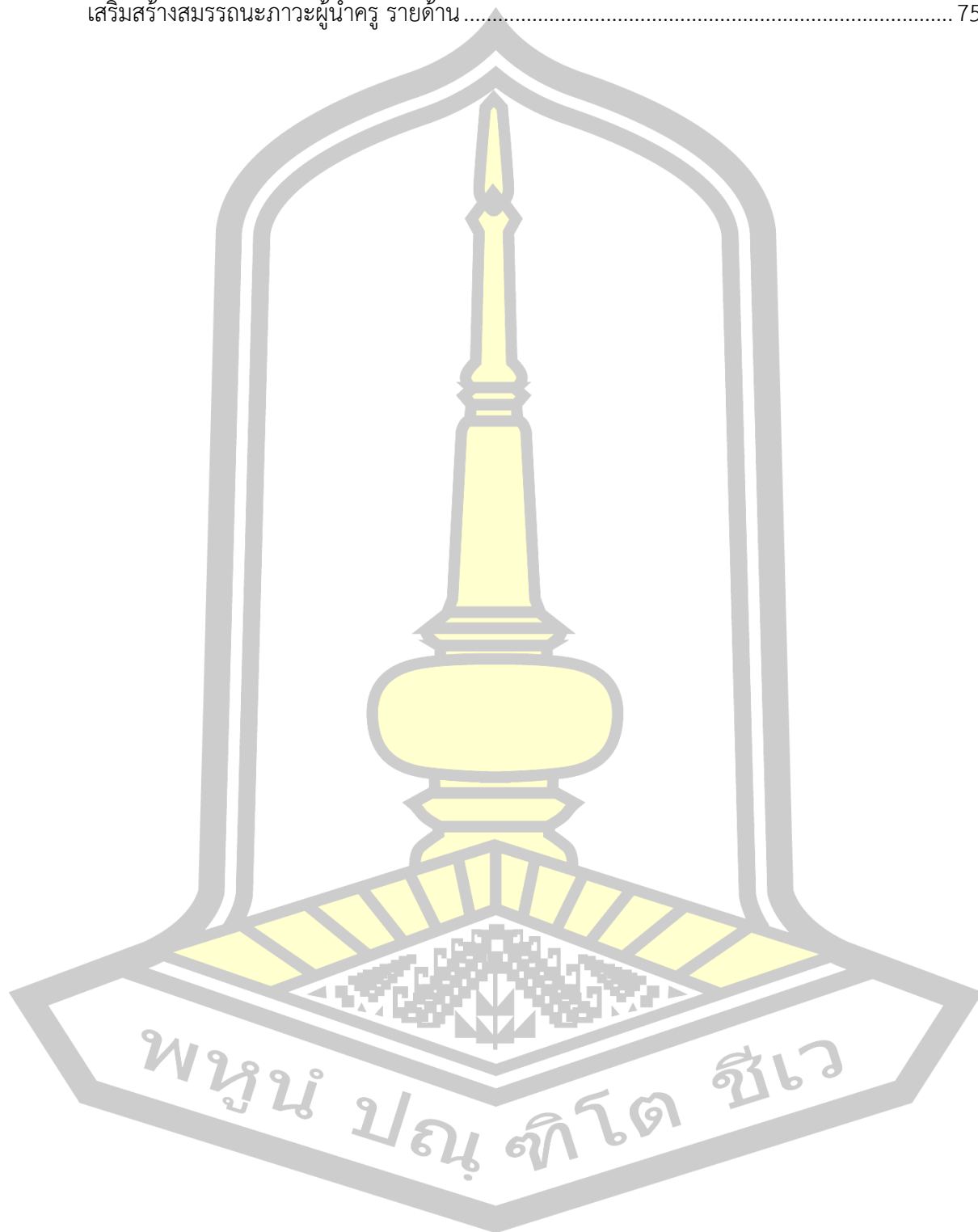
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	47
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	78
สรุปผล	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	93
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 3 ชนิด.....	110
ประวัติผู้เขียน.....	115



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู	14
ตาราง 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู.....	21
ตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู.....	26
ตาราง 4 แสดงความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.....	35
ตาราง 5 จำนวนผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	46
ตาราง 6 ร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะภาวะผู้นำครูโดยรวมและรายด้าน	58
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	58
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง.....	61
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีวิสัยภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	63
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง.....	66
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์.....	67
ตาราง 13 ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู	70
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู โดยรวม.....	75

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู รายด้าน.....	75
---	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล พัฒนาการทางด้านสมอง และให้ความสำคัญกับความรู้ควบคู่คุณธรรม ดังนั้น ผู้สอน ต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบท ของผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552) อย่างไรก็ตาม ครูผู้สอน เป็นบุคคลสำคัญ ที่สุดที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552) ครูจึงเป็น บุคคลที่จะส่งเสริมและสรรสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเมื่อสถานการณ์การเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่เป็นการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดชีวิตที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาและยกย่องเพื่อร่วมกันปกป้อง และเสริมสร้าง การเรียนรู้ของเด็กหรือผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมอันดีงามรวมทั้งมี คุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ (วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ, 2553)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หลักสูตร และกิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้ง สภาพแวดล้อมและการบริการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดีต้องมีความรักความศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และสิ่งสำคัญที่สุดคือครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ และต่อยอด ความรู้ให้ผู้เรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และครูนั้นเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่

ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังเช่น การช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่มีคุณภาพย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่ หรือครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่องจะมีความเข้าใจในงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น และการพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ (ยนต์ ชุ่มจิต, 2535)

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาด้านวิชาการและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ และผลการวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ครูจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในตนเอง เมื่อครูมีศักยภาพในตนเองแล้วมักจะเป็นครูที่มีประสิทธิผล และมีพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่ดีอีกด้วย (อาคม อิงพวง, 2551) การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาภาวะผู้นำครูเปรียบเสมือนการส่งเสริมความแข็งแกร่งในการบริหารสถานศึกษา และป้องกันความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การต่าง ๆ จึงต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ สถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเช่นเดียวกัน สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำครูเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครู ประกอบด้วยการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) มีความสำคัญอย่างมาก เพราะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจาก

การใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และได้กำหนดเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง

การพัฒนาครูที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ต้องมีการกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่ง โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์สูงสุด ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดทำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากรการวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ คุณภาพผู้เรียนนั่นเอง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับระบบการพัฒนาครูให้สามารถปรับเปลี่ยนครูให้มีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการ (จิระ งามศิลป์, 2550) แนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) ซึ่ง Sherrill (1999) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำครู คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ การเข้าใจด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ ตลอดจนมีความเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ การบ่มเพาะจิตวิญญาณ การเป็นครู การการแนะแนวแบบคลินิก รวมถึงความสามารถในการชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครู โดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ Killion and Harrison (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู คือ ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร การให้บริการด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และสนับสนุนการวิจัยในห้องเรียน มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน รวมถึงเป็นผู้ประสานงานและที่ปรึกษาให้กับครูในโรงเรียน เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่โรงเรียน มีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครูใหม่ ๆ และมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีจุดเน้นส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามสายงานความต้องการของตนเอง และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และให้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2558) การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ครูควรมี

ความเป็นผู้นำของและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามแผนปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558–2564 ของกระทรวงศึกษาธิการคือ การพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู สอดคล้องกับการพัฒนาครูได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะภาวะผู้นำครู กล่าวคือ ครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนำทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา (Katzenmeyer and Moller, 2001) ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาทั้งองค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถทางสมรรถนะภาวะผู้นำครู มอบหมายงาน และเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู เพื่อให้ครูได้มีความรับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ตัดสินใจ และผู้สั่งการน้อยที่สุด แต่มีบทบาทค่อนข้างมากในการเป็นผู้ประสานงาน ผู้อำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันและมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเองกล่าวคือ มุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำครูให้เกิดขึ้นมากที่สุด เพราะเมื่อครูมีสมรรถนะภาวะผู้นำครูสูงขึ้นจะสามารถย้อมพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ กล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าตัดสินใจ เห็นประโยชน์ของการรวมพลังและการร่วมมือกันทำงานกลุ่ม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความสำเร็จของงาน ดังที่ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2542) กล่าวว่า ในการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างของความเสียสละ มุ่งมั่นพยายาม (Attempt) ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ด้วยการกระจายอำนาจ มอบอำนาจสร้างทีมงานที่หลากหลาย เปิดกว้างให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิก ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างครูให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเหนือผู้นำในชุมชนผู้นำของสถานศึกษา มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่สถานศึกษา (School Based Management : SBM) ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนบทบาทใหม่ของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้รวมพลังความรักสามัคคีที่จะปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อผลลัพธ์ในการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าว สมรรถนะภาวะผู้นำครูถือเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญในสมรรถนะประจำสายงานของครูตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีภาวะผู้นำครูจะส่งเสริมให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ผลักดันในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะหากครูมีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้คุณภาพของนักเรียนสูงตามด้วย ครูจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ครูที่มีคุณภาพจึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีความสำคัญสมรรถนะหนึ่งที่จะเป็นเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และร่วมกันพัฒนาให้เกิดคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา
3. เพื่อประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู
2. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงานของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,187 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 346 คน จากโรงเรียน 19 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 จะใช้เก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 4 คน จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อให้ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

กลุ่มที่ 2 จะใช้เก็บข้อมูลในระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา หมายถึง การแสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในด้านการสอนให้มีคุณภาพครบถ้วนรอบด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสนใจต่อประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในวงกว้าง

1.3 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นในสถานศึกษา การให้เกียรติและแสดงความเคารพแก่ผู้อื่น และกระตุ้นปรับเปลี่ยน จูงใจให้ผู้อื่นมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

1.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง หมายถึง กระบวนการขัดเกลาความเป็นมืออาชีพผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ ไตร่ตรองการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนการไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีรูปแบบของไตร่ตรองที่หลากหลาย

1.5 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเสวนาระหว่างบุคคล มุ่งเน้นไปที่การสอนและการเรียนรู้ โดยใช้คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการเสวนาในประเด็นที่ดีและสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งเป็นการเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

2. การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาภายใต้ความเหมาะสมของบริบท

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้ความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา หมายถึง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวังด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยมีเป้าหมายให้ในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

3.3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา หมายถึง การยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำโปรแกรมไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพระดับหนึ่ง

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

พูน ปรุ ทิโต ชเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. สมรรถนะภาวะผู้นำครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำครู
 - 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
2. การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างสมรรถนะ
 - 2.2 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะภาวะผู้นำครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

ได้มีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

McClelland (1993) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่าอะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้การกำหนดสมรรถนะ (Competency) จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมสัมมนาหรือการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสาขาวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกการปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา โดยทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ทักษะการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มี

ประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตที่มีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานการผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล เพราะว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เปลี่ยนไป

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะ ได้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self Concept) ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. ประเภทของสมรรถนะ

ได้มีผู้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่อง หรือ อสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัตินี้
ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ
และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่
จำเป็น ในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถ
จำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical Competency)
และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือ
ทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านการพูดหรือการเขียน
ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถให้บุคคลนั้น
มีผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้
ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่
ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่าง
จากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัดสมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึง
ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจ
สมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเภทของสมรรถนะ ได้ว่า แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่
สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะประจำตัวบุคคล

3. ความหมายของภาวะผู้นำครู

ได้มีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำครูไว้ดังนี้

Katzenmeyer and Moller (2001) ได้ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง
ครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนัยทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน เชื่อมโยงกับชุมชนและช่วยเหลือ
กลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา

York-Barr and Duke (2004) ได้ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง
ความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของครู
เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้
ของผู้เรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551)
ให้ความหมายว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำครูได้ว่า เป็นการแสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพและนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบตัวชี้วัด สมรรถนะภาวะผู้นำครู ดังนี้

Strodl (1992) กล่าวถึงการพัฒนากรอบความคิดเพื่อพิสูจน์ถึงความมีอยู่ของภาวะผู้นำของครูของเขา แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้พัฒนาวิธีการใช้ภาวะผู้นำองค์ประกอบที่เป็นหัวใจหลักสำคัญ ประกอบด้วย คือ 1) การมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ 2) ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง และ 3) การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

Pellicer and Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยแสดงทัศนคติว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหารแต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Leithwood and Duke (1999) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ และ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Katzenmeyer and Moller (2001) กล่าวถึงความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงความมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการตามปกติในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของความมีภาวะผู้นำของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) พุ่มพวงเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ และ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

Harris and Lambert (2005) กล่าวถึง ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) ความร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) และ 4) การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)

York-Barr and Duke (2004) กล่าวถึงการจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครู ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู และ 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับการเป็นครู 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครูของนักวิชาการ 7 คน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ปรากฏดังตาราง 1



ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบ สมรรถนะภาวะผู้นำครู	Strodl (1992)	Pellicer and Anderson (1995)	Leithwood and Duke (1999)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Harris and Lambert (2003)	York-Barr and Duke (2004)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	รวม
1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	✓			✓	✓		✓	4
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์			✓		✓	✓	✓	4
3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง			✓	✓	✓	✓	✓	5
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง	✓		✓	✓			✓	4
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน		✓	✓	✓		✓	✓	5
6. การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา	✓							1
7. เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า			✓					1
8. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ			✓					1
9. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น				✓				1
10. ความร่วมมือร่วมพลัง					✓			1
11. การส่งเสริมวิชาชีพครู						✓		1
12. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู						✓		1

จากตาราง 1 พบว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู มีจำนวน 12 องค์ประกอบ จากการนักวิชาการ 7 คน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากความถี่ 4 ขึ้นไป ส่วนความถี่ต่ำกว่า 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมือน ความต่าง และความสัมพันธ์ แล้วนำมาบูรณาการเข้ากับองค์ประกอบหลัก สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
3. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดของตัวชี้วัด ดังนี้

1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) กล่าวถึงการแสวงหาแนวทางที่ครูจะได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงแนวการสอนต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้ผล และกล่าวว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะคติของครูที่มีต่อเด็ก 2) การจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) จัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน ครูผู้สอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้แบบรายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม

สุรียรัถน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการสร้างความสามารถทางภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาสถานศึกษานั้น มีขอบข่ายความหมายกว้าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการที่แสดงออกมาตามสภาพจริง การประเมินผลงานจะประเมินเมื่อไรก็ได้
2. มีความเกี่ยวข้องกันทางบวก เช่น การร่วมกิจกรรมดี การย้ายตำแหน่งมีน้อย อัตราการออกกลางคันน้อย อัตราการจบการศึกษาสูง ผู้ปกครองและนักเรียนมีความพึงพอใจ
3. มีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยนักเรียนยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งพัฒนามากขึ้น และทำให้ช่องว่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละบุคคลลดน้อยลง
4. มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง การแข่งขันทางสังคม การแก้ปัญหา การมีจิตสำนึกของเป้าหมาย และการมองอนาคต
5. ได้รับความเป็นธรรมทางสถานะเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนา มีการคำนึงถึงเพศ อายุ หรือเชื้อชาติมากขึ้น
6. ช่องว่างระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมมีน้อย

ดังนั้น นิยามองค์ประกอบ “การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน” หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในด้านการสอนให้มีคุณภาพครบถ้วนรอบด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างทางการสอน

2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

Nickse (1977) กล่าวถึงศึกษาครูในประเด็นที่เกี่ยวกับเหตุผลที่ต้องระบุให้ครูมีบทบาทในฐานะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Teacher as Change Agents) และการสนับสนุนให้ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นมาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย กล่าวคือ จะใส่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไร และจะทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้อย่างไร ครูจึงมีความสำนึกในความรับผิดชอบสูงต่อวิชาชีพของตน

2. ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Sense of History) จึงมีความตระหนักรู้ และระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มที่เคยมีร่วมกัน

3. ครูส่วนใหญ่มักมีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่าง ๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ

4. ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implement Change) ได้ดี มักจะรู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน และอย่างไร จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวถึงภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) ในแง่คุณลักษณะส่วนบุคคลว่าคล้ายคลึงกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบอยู่ในองค์กรวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. มีความเชื่อว่าโรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้
3. ต้องให้คุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสาร และนักฟัง” ที่มีประสิทธิผล
5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก
6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

ดังนั้น นิยามองค์ประกอบ “การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง การให้ความสนใจต่อประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในวงกว้าง โดยนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ดังนี้

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์
 2. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 4. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
3. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

Maslow (1970) กล่าวว่า ผู้ใหญ่ คือ คนซึ่งมีความเห็นว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่ สามารถพึ่งตนเองได้มากกว่าเด็ก มีประสบการณ์ในชีวิตมากมาย มีความเป็นอิสระ ทำให้สามารถชี้นำตนเอง และสามารถแสดงบทบาทของผู้ใหญ่ได้

Draves (1986) กล่าวว่า ผู้ใหญ่ คือ บุคคลซึ่งผ่านขั้นตอนต่าง ๆ จากวัยเด็กสู่การเป็นผู้สูงอายุ เป็นบุคคลซึ่งมีแนวคิด เจตคติ การรับรู้ และประสบการณ์ต่างกัน และนำสิ่งที่ตนเองพบ แสดงออกในรูปของความสนใจ มีความต้องการ เป้าหมาย และค่านิยมในชีวิตที่แตกต่างกัน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่ว่ามีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการฝึกอบรม
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
10. การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ๆ

อัญญา ศรีสมพร (2552) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่ มีวิธีการดังนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งทำได้หลายวิธี ได้แก่ การอ่านหนังสือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือการบรรยายตามสถานที่ต่าง ๆ
2. การเพิ่มพูนความสามารถจากการกระทำและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริง หรือเข้ารับการฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึง สร้างแบบในการกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของตนเองด้วยความสม่ำเสมอ จนกลายเป็นนิสัยของตนเอง

4. การสร้างทัศนคติที่ดี

5. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม

6. การประเมินผลเพื่อจะได้ทราบว่าตนเองได้พัฒนาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ได้ผลเพียงใด

ดังนั้น นิยามองค์ประกอบ “วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู” หมายถึง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นในสถานศึกษา การให้เกียรติและแสดงความเคารพแก่ผู้อื่น และกระตุ้น ปรับเปลี่ยน จูงใจให้ผู้อื่นมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู

2. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

3. มีการทำงานเป็นทีม

4. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

Dewey (1933) กล่าวถึงการคิดไตร่ตรอง (Reflective Thinking) หมายถึง การคิดพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดรอบคอบ มีเหตุมีผลในการคิด และมีการพิจารณาความเชื่อหรือข้อสมมุติ โดยนำความรู้พื้นฐานมาช่วยในการพิจารณาความเชื่อนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุป โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการไตร่ตรอง (Reflective Process) 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การอธิบายสภาพปัญหา

3. การเสนอแนะทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. การระบุเหตุผลเพื่อสนับสนุนข้อเสนอหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา

5. การสรุปผลเพื่อนำไปสู่การยอมรับหรือการปฏิเสธทางเลือกในการ

แก้ปัญหา

Konold (1991) กล่าวถึงเสนอแนะให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ดำเนินกระบวนการไตร่ตรอง โดยการอภิปรายถึงความเชื่อของตนเกี่ยวกับสถานการณ์เฉพาะอย่าง เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนประเมินหรือตรวจสอบความเชื่อของตน ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างความเชื่อของตนเองกับความเชื่อของผู้อื่นในเรื่อง

เดียวกัน

2. ความสอดคล้องภายในความเชื่อของตนเองระหว่างสถานการณ์เฉพาะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันหรือมีเงื่อนไขเหมือนกัน

3. ความสอดคล้องระหว่างความเชื่อกับผลจากการสังเกตในเชิงประจักษ์

สุริย์รัตน์ พัฒนเจียร (2552) กล่าวถึงการปฏิบัติอย่างไตร่ตรอง หมายถึง การคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนเอง และการช่วยให้บุคคลอื่นสามารถคิดเกี่ยวกับตัวเองได้ การปฏิบัติในที่นี้หมายถึง เราทำอะไร เราทำอะไร เช่น ขั้นตอน เทคนิควิธี กลยุทธ์ วิธีดำเนินการ เป็นต้น ผู้ปกครองแสดงถึงความเป็นผู้ปกครอง นักเรียนแสดงถึงการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ครูแสดงถึงการสอน การเรียนรู้ และการนำการไตร่ตรองจะช่วยให้เราได้ทบทวนอีกครั้งว่าทำสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่รู้ ซึ่งจะช่วยนำไปสู่แนวทางในการทำงานแบบใหม่ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมได้อย่างแน่นอน นอกจากนี้ในระหว่างการปฏิบัติงาน ครูจะต้องมีการไตร่ตรองถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของตนเองทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมไปถึงสถานศึกษาอันเป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญในการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

ดังนั้น นิยามองค์ประกอบ “การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง” หมายถึง กระบวนการขัดเกลาความเป็นมืออาชีพผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ ไตร่ตรองการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน สนับสนุนการไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีรูปแบบของไตร่ตรองที่หลากหลาย โดยนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชีวิต ดังนี้

1. การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน
5. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

โสฬส ศิริไสย์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การเสวนาเป็นกระบวนการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ ในแนวระนาบ (Non-hierarchical Communication) แบบมนุษย์สัมพันธ์มนุษย์ โดยที่ผู้ร่วมเสวนาร่วมมือกันทุกวิถีทางเพื่อเปิดโอกาสให้ความแตกต่างหลากหลายในมิติต่าง ๆ เช่น คุณวุฒิ วิทยุฒิ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตำแหน่ง ศรัทธา และความเชื่อที่มีอยู่เดิม เกิดการไหลเวียน แลกเปลี่ยนความหมาย และการดำรงอยู่ของกันและกันอย่างอิสระเพื่อกลับคืนสู่ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวตามธรรมชาติ

เสกสรรค์ มธูลาภรังสรรค์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การเสวนาไม่ได้เป็นเพียงเทคนิคเพื่อปรับปรุงองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา หรือเพื่อหาความเห็นที่เป็นเอกฉันท์เท่านั้น แต่เป็นเทคนิคสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ที่จะนำมาสู่การคิดร่วมกัน นำพลัง และการกระทำมาสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดปัญญาและความสามารถที่มากกว่า

ผลรวมของแต่ละคน เป็นการค้นหาความหมายร่วมกันของกลุ่มสมาชิก ในระหว่างกระบวนการเสวนา ผู้คนจะเรียนรู้วิธีการที่จะคิดร่วมกัน สร้างสถานะที่ความคิด อารมณ์ และการกระทำเป็นของทุกคน ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง เป้าหมายของการเสวนา คือ ความเข้าใจ เมื่อมีการฟังและสร้างความเข้าใจขึ้น บนฐานความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดการสร้างความหมายและองค์ความรู้ ร่วมกัน แนวทางในการทำให้การเสวนามีประโยชน์ มีดังนี้

การอ้างอิง

1. คัดเลือกผู้ประสานงาน 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน
2. สนใจสิ่งที่อ้างอิงในห้อง (third thing in the room) เช่น คำถาม
3. ฟังอย่างตั้งใจ (listen carefully)
4. ถามคำถามต่างๆ ที่เจาะลึก (ask probing questions)
5. ไม่ยึดติดกับสมมติฐานต่างๆ (unmask assumptions)
6. เกิดการเชื่อมโยงและสร้างความหมาย (make connections and construct meanings)
7. ให้ความสำคัญกับกระบวนการสะท้อนกลับ (consider process feedback)

ดังนั้น นิยามองค์ประกอบ “การสนทนาอย่างสร้างสรรค์” หมายถึง การเสวนาระหว่างบุคคล มุ่งเน้นไปที่การสอนและการเรียนรู้ โดยใช้คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการเสวนาในประเด็นที่ดีและสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งเป็นการเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น โดยนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ดังนี้

1. พัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครูได้ดังนี้

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างทางการสอน 2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
2. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้มิวิสัยทัศน์ 2. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
3. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 2. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ 3. มีการทำงานเป็นทีม 4. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
4. มีการปฏิบัติงานอย่างได้ตรง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน 2. การประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน
5. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

1. ความหมายของการเสริมสร้างสมรรถนะ

การพัฒนาครูในแต่ละโรงเรียนให้มีศักยภาพมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพราะผลสำเร็จคือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในโรงเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2543) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ต้องให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยึดความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

ต้องสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเด็ก ครูต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตรเป็นผู้ร่วมเดินทางด้วยความหวังดี และด้วยความรักต่อผู้เรียน และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง ฉลาด มีศรัทธภาพ และความสามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูมี 5 ประการ มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้
2. การส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
3. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในการจัดการเรียนรู้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวว่า ครูคือผู้อบรมสั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ซึ่งภารกิจสำคัญของครูคือ การสอนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องศึกษาเล่าเรียนให้แตกฉาน และใช้ความสามารถเฉพาะตัวรวมทั้งบุคลิกลักษณะ วาทศิลป์ สลีลาในการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีได้เฉพาะตัวบุคคล

พิมพ์พันธ์ เดชคุปต์ และคณะ (2551) กล่าวว่า ครูเป็นภูมิปัญญาที่สำคัญในการพัฒนา ผู้เรียน ครูต้องเป็นตัวทวีคูณในการนำเด็กเข้าสู่ระบบของการเรียนรู้ บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจาก ผู้บอกความรู้ (Telling and Talking) มาเป็นผู้ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ (Process) คิดค้นหาความรู้ ด้วยตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเองครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2553) กล่าวว่า ครูต้องเป็นตัวอย่างของคุณธรรม มีคุณค่า ความเป็นมนุษย์หรืออุปนิสัยที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ ครูต้องเป็นแบบอย่างของสิ่งที่ครูปรารถนาจะให้นักเรียนเป็น ต้องเปลี่ยนบทบาทของตัวเองควรรหาทางแนะนำให้ผู้เรียนได้หาความรู้ และคำตอบด้วยตัวเอง

ทีศนา แคมมณี (2554) กล่าวว่า ครูต้องพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ไม่มีวิธีการสอนวิธีใด ที่ดีที่สุด ครูควรเลือกวิธีการสอนที่หลากหลาย เพราะจะช่วยให้การสอนบรรลุผลการศึกษาที่ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน ยิ่งมากเท่าไรก็จะช่วยให้มีทางเลือกมากขึ้นเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนอยู่เสมอ

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2554) ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับ โลกยุคใหม่ คำนี้ถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem-based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research-based) ผลของการเรียนการสอนโดยกระบวนการ

วิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity-based) และนำผลผลิตนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างตีจนตผลึกในความรู้ันั้น (Crystal-based) แล้วกระบวนการเหล่านี้มาผสมผสานกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภายใต้ความเหมาะสมของบริบท

2. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

นักวิชาการได้แสดงทัศนะการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ตลอดจนแนวทางหรือวิธีการในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวถึงการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูว่าควรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาวิชาชีพครู 2) ด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหาร การนิเทศ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ ซึ่งการพัฒนาข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด นำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาโดยสื่อทางไกล การพัฒนาเป็นรายบุคคล
2. วิธีการพัฒนา ได้แก่ ปฐมนิเทศ ประชุมอบรม/สัมมนา/Workshop ศึกษาดู

งานศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนครู ครูแม่แบบ ศึกษาด้วยตนเอง หยุดการทำงานชั่วคราวเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวถึงประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากการรายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องแห่งชาติ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง รูปแบบที่คิดสรร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ ได้พัฒนาบุคลากร โดยวิธีการหลัก 3 วิธี ดังนี้

1. การให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการเรียนรู้โดยเฉพาะการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการฝึกอบรม

2. การสร้างความตระหนักในความสำคัญของบทบาทภารกิจของครูโดยใช้กระบวนการสร้างความตระหนักในบทบาทและภารกิจของครู สรุปได้ 4 กระบวนการ คือ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน การหมั่นประชุมวิเคราะห์บทบาทของตนเองเป็นนิจ การอำนวยความสะดวกด้านแหล่งข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนให้กำลังใจแก่ครู

3. การนิเทศ ซึ่งข้อค้นพบที่เด่นชัด คือ รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มชี้แนะและช่วยเหลือกันในลักษณะเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู ซึ่งแต่ละคนต้องยอมรับการวิเคราะห้และการแนะนำซึ่งกันและกัน

จันทราณี สงวนนาม (2545) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรครู แบ่งเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สติปัญญาให้แก่ครู ซึ่งต้องใช้เวลานานและลงทุนสูง

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ใช้ระยะเวลาสั้น บางครั้งอาจจัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการของบุคคล

3. การพัฒนาในงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรครูในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูว่ามีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ปัจจุบันได้เน้นหลักการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน ให้โอกาสครูได้สังเกต และมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย

3. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น การจัดทำแผน การปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน

4. รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่าครูในฐานะเป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับ ความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อแก้ปัญหการรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่มเป็นรูปแบบที่ให้ผู้ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวงจรคุณภาพหรือเทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

สุวรรณณี ฐานิตสรณ์ (2548) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรครูไว้ว่า กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรครูมีมากมาย และกิจกรรมที่จัดขึ้นจะต้องมุ่งต่อผลที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายตามความต้องการของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสร้างงาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยสอนงาน
7. การให้รักษาการแทน
8. การให้สังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
14. การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
15. ให้ทำการทดลองวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่ประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
17. ให้มีการปรึกษาก่อนเข้าทำงาน
18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2551) กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specificational Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะ ผู้นำครู	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2542)	จันทร์านิ สงวนนาม (2545)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2548)	สุวรรณี สุภินตสรณ์ (2548)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา (2551)	เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554)	รวม
4. ศึกษาต่อ	✓							1
5. แลกเปลี่ยนครู	✓							1
6. ครูแม่แบบ	✓					✓		2
7. การศึกษาด้วยตนเอง	✓	✓		✓	✓			4
8. วิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่	✓			✓	✓	✓		4
9. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓				4
10. การนิเทศ		✓			✓			2
11. การสังเกตและประเมิน				✓	✓			2
12. การสร้างงาน					✓			1
13. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน					✓	✓		2

จากตาราง 3 พบว่า การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู จำนวน 13 องค์ประกอบ จากการนักวิชาการ 7 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากความถี่ 4 ขึ้นไป ส่วนความถี่ต่ำกว่า 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมือน ความต่าง และความสัมพันธ์ แล้วนำมาบูรณาการ เข้ากับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสอดคล้องกัน ได้แก่ การประชุมอบรม/สัมมนา ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ วิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และการศึกษาด้วยตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Barr and Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง การกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไขที่จะทำใหเป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็นประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า Normative Theory ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อการสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของโปรแกรมกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า Causative Theory โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมเป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2548) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้กล่าวถึงโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

Instructional Media)

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระยะเวลา 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) เนื้อหาสาระ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 7) การประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการเสนอขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Barr and Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้นตอน เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
- 1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Boone (1992) ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน

1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้านการอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุงองค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่องค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

- 2.1 การออกแบบโปรแกรม
- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับมหภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
- 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการตรวจสอบ
- 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล
- Houle (1996) ได้เสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้
- ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุงิจกรรมที่เป็นไปได้
- ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
- ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
- ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ
- ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย
- ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
- ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้เสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

- ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้

ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลา

และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม

การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรม

ในภาคสนามจริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้ความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบขั้นตอนในการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ
2. การวางแผน
3. ตั้งวัตถุประสงค์
4. การออกแบบและการนำไปใช้
5. วิธีลงมือปฏิบัติ
6. การประเมินผล
7. การประเมินหลังจบโปรแกรม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ตั้งอยู่ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา และให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 85 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33, 2558)

วิสัยทัศน์

การมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะชีวิต มีเป้าหมายชีวิตและมีทักษะอาชีพ
2. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้สื่อและภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษามีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
5. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักพหุปัญญา มีทักษะชีวิต มีเป้าหมายชีวิต และมีทักษะอาชีพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพใช้สื่อและภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน
4. มีหลักสูตรสถานศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากลที่เน้นวิชาการและอาชีพ
5. ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาใช้ระบบการนิเทศ
กำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล

ค่านิยมองค์กร

รับผิดชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร

วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

กลยุทธ์

ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

กลยุทธ์ สพฐ.	กลยุทธ์ สพม. 33
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท	กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเทียบเคียง มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน
กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุม ผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพและมีคุณภาพ	กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ	กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยจะเน้นไปที่กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ “พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” ซึ่งมีความสำคัญทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูเป็นระบบและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 1 การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จุดเน้นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan)

2.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามสายงานความต้องการของตนเองและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.4 ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 3 การสร้างระบบแรงจูงใจและขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

3.2 ส่งเสริมพัฒนาเครื่องมือและวิธีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นให้เป็นที่ยอมรับ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

ด้านครูผู้สอน

1. ครูทุกคนควรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และผลิตสื่อ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และการสร้างวินัยทางการเงินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2. ควรสนับสนุนหรือจัดการให้มีครูที่มีความเชี่ยวชาญทุกสาขาวิชา

3. ไม่ควรให้ครูผู้สอนต้องไปรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนหรือจัดให้มีครูส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอน

4. ควรสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอน

5. ควรสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้อาคารฝึกงานและเครื่องมืออุปกรณ์ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ

6. ควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพ

7. ควรสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีจุดเน้นส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามสายงานความต้องการของตนเองและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และให้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านสองตาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ องค์ประกอบแรก สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน องค์ประกอบที่ 2 หลักการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน 5 หลักการ คือ หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการพัฒนา และหลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล และองค์ประกอบสุดท้ายกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน 5 ขั้นตอน คือ การสร้างความต้องการในการพัฒนาการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะ ประจำสายงานของครูผู้สอน มีผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่ 2 หลักการพัฒนา สมรรถนะของครูผู้สอน มีผลการประเมินต่ำสุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู ผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา ครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินประสิทธิผลของ โปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากระบวนการ โครงสร้าง และการวัดและประเมินผล โปรแกรมการพัฒนาครูผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นนิเทศติดตามประเมินผล ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง ผลการทดลองใช้ โปรแกรมพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิผลโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของ คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

วรขพร ศรีไทย (2554) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับ มัธยมศึกษา ตามทัศนะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนจำแนกตามเพศ ระดับชั้น ขนาดของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะของ ครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น นักเรียนเพศ หญิง ในโรงเรียนขนาดกลางที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนน้อยกว่า 2.0 และ 2.51-3.00 มีความคิดเห็น ด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ

นักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มีเพศ ระดับชั้น ขนาดของโรงเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับ มัธยมศึกษา ด้านความรู้และด้านทักษะไม่แตกต่างกัน นักเรียนที่มีเพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาด้าน คุณลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนักเรียนชายมีความคิดเห็นด้วย มากกว่า นักเรียนหญิง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.51-3.00 มีความคิดเห็นด้วย มากกว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่ำกว่า 2.00, 3.01-3.50 และ 3.51-4.00 และนักเรียนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัชวาล เจริญบุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ประกอบด้วย แบบวัดการพัฒนาครู แบบวัดเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ แบบวัดความพึงพอใจในงานของครู และแบบวัดคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ระยะที่ 2 ประกอบด้วย กล้องถ่ายวิดีโอ เทปบันทึกเสียง กระดาษปากกาเคมี และแบบประเมินความเหมาะสม รูปแบบการพัฒนาครู และระยะที่ 3 ประกอบด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของครูผู้สอนโดยนักเรียน แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนโดยครูวิชาการ โรงเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาครู คือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม และสัมมนา และปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม มี 7 กิจกรรมประกอบด้วย ด้านการ พัฒนาครู 3 กิจกรรม คือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อ นวัตกรรมการศึกษาดูงาน การประชุม ทบทวนความรู้ นำเสนอผลการพัฒนางาน เดือนละ 1 ครั้ง และด้านคุณลักษณะด้านวิชาชีพ 4 กิจกรรม คือ การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร การอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการสรุปผล และจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ครูผู้สอนกลุ่มทดลองทาคะแนน แบบทดสอบก่อนทดลองและหลังทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการประเมิน

พฤติกรรมการสอนของครู โดยนักเรียนและครูวิชาการผลปรากฏว่า ครูผู้สอน มีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการประเมินความพึงพอใจในงานของครูพบว่า ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุษยามาศ แสงงาม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอน ของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในจังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ และแบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาโดยรวม ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอน สอดคล้องกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยระดับครูผู้สอน และระดับผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอน ของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา ในระดับปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยระดับครูผู้สอนมีอิทธิพลใกล้เคียงกันทุกตัว ส่วนปัจจัยระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและระดับผู้บริหาร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอน ของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาได้ ร้อยละ 89.4 และ 94.0 ตามลำดับ

ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใน 4 โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี จำนวน 204 คน และจากการประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และกลุ่มครูผู้ร่วมพัฒนาอีก จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบสอบถามวัดระดับคุณลักษณะการปฏิบัติของครูด้านสมรรถนะตามมาตรฐานการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจของครูผู้ร่วมพัฒนาต่อระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจ ของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ร่วมพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวน 8 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะการประมวลรายวิชามาทำแผนการจัดการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค สมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สมรรถนะการเลือกใช้พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สมรรถนะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล สมรรถนะการวัดและประเมินผลได้ตามสภาพเป็นจริง สมรรถนะการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรสมรรถนะการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และสมรรถนะการทำแผนการจัดการเรียนรู้ ส่วนระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ระยะ คือ การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนพัฒนา การนำพาสู่การปฏิบัติ และการเร่งรัดติดตาม ประเมินผล ซึ่งจากการนำระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการพัฒนาครู พบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด ครูมีการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด ครูผู้ร่วมพัฒนามีความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีสอนที่หลากหลายและนักเรียนมีความพึงพอใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ร่วมพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

ทวีป วงศ์ชาลีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาครู โดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูต้นแบบ จำนวน 230 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ครู และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 คน พบว่า กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การกำหนดตัวแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินการพัฒนาสมรรถนะ

เชษฐา คำคล่อง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 9 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 378 คน และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) และ Independent t-test ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ มี 4 ด้าน ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น (Empathy) การมองการณ์ไกล (Foresight) การให้การดูแล (Stewardship) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Building Learning Community) 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การให้การดูแล การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการมองการณ์ไกล 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การให้การดูแล 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระยะเวลา 73 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนาเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการทำกิจกรรมกลุ่มและเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินจากบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

งานวิจัยต่างประเทศ

Tillema (2003) ได้ศึกษาเรื่องการตรวจสอบการประเมินการปฏิบัติงานในองค์การ การสร้างมาตรฐานคุณภาพสำหรับการประเมินสมรรถนะ สรุปว่า การประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การตรวจสอบสมรรถนะต้องกระทำอย่างละเอียดและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือการประเมิน วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อค้นหาการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบการคุณภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง วิธีดำเนินการโดยการสำรวจเกณฑ์คุณภาพเพื่อการพัฒนาการสร้าง เครื่องมือการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานและการนำไปทดลอง ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานในสถาบันหลายแห่ง ข้อค้นพบจากการวิจัยได้ข้อเสนอแนะที่เป็น

ประโยชน์ต่อการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและองค์การในอนาคตรวมทั้งผลการประเมินสามารถนำกลับไปทบทวนคุณภาพของเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ

Kennedy and Dresser (2005) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Creating a Competency-based Workplace) สรุปว่าความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ ญุณแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงมีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไรจะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Kiymet (2010) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูโดยมีจุดประสงค์เพื่ออภิปรายและให้ความชัดเจนของขอบข่ายทั่วไปของสมรรถนะของครู ขอบข่ายทั่วไปของสมรรถนะของครูได้ถูกอธิบายไว้เป็น 9 มิติ ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติ (Field Competencies) สมรรถนะการวิจัย (Research Competencies) สมรรถนะหลักสูตร (Curriculum Competencies) สมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Competencies) สมรรถนะสังคม-วัฒนธรรม (Social-Cultural Competencies) สมรรถนะอารมณ์ (Emotional Competencies) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication Competencies) สมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies Competencies : ICT) สมรรถนะสิ่งแวดล้อม (Environmental Competencies)

Khan and Malik (2013) ได้ศึกษาเรื่องกับภาวะผู้นำครูว่าเป็นเพียงจินตนาการหรือความเป็นจริง ผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือการแสดงความคิดเห็นในแนวความคิดของการเป็นผู้นำครูในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญของการเป็นผู้นำครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพครู มีเอกสารอ้างอิง ซึ่งได้รับการตรวจสอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำครู ผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ผลของความเป็นผู้นำครู สามารถมองเห็นได้ในรูปของการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน บทบาทของครูที่เป็นผู้นำที่สำคัญอย่างมาก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เช่นเดียวกับการสร้างทิศทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน

AL-Zoubi and Bani Abdel Rahman (2011) ได้ศึกษาเรื่องผลของโปรแกรมการฝึกอบรมในการปรับปรุงสมรรถนะการเรียนการสอนของครูการศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดน” วัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความสามารถ การเรียนการสอนและวัดผล กระทบของโปรแกรมในการปรับปรุงความสามารถของทรัพยากรทางการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอน 50 คน แบ่งออกเป็น กลุ่มทดลอง 25 คน กลุ่มควบคุม 25 คน กลุ่มทดลองได้สัมผัสกับโมดูลโปรแกรมการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มควบคุมได้สัมผัสโปรแกรมการฝึกอบรมทั่วไป เครื่องมือประกอบด้วย การสังเกตให้คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการปรับปรุงความสามารถทักษะมนุษย์สัมพันธ์ส่วนบุคคลและสมรรถนะความเป็นมืออาชีพเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน การให้บริการสนองความต้องการของผู้เรียนมีความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพราะเมื่อครูมีการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนนั้นมีผลการปฏิบัติการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อผู้เรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของชาติ รวมไปถึง การพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สำคัญเร่งด่วนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาครูไทยในยุคปัจจุบัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,187 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 346 คน จากโรงเรียน 19 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553) พบว่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ใช้อำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เป็นหน่วยในการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 40 พบว่า ได้ 6 อำเภอ ประกอบด้วยโรงเรียน 19 โรงเรียน

2.2 แบ่งโรงเรียนที่สุ่มได้ตามขนาด ออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

พบว่า ใน 6 อำเภอ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน
ขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
จำนวน 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 19 โรงเรียน

2.3 ใช้โรงเรียนในแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 40
ผลปรากฏว่า มีจำนวนผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 12 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 12 คน ครู 122 คน

2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 4 คน ครู 101 คน

2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 2 คน ครู 94 คน

2.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 2 คน

ครู 71 คน รวมจำนวนผู้บริหารและครูทั้งหมดที่สุ่มได้ มีจำนวน 388 คน จึงคัดเลือกให้เหลือ 346 คน
ตามต้องการ

รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	บัวเขต	1. มัธยมศรีลำภาลูน	1	12	156
	สำโรงทาบ	2. ศรีสุขวิทยา	1	12	
	ชุมพลบุรี	3. เมืองบัววิทยา	1	12	
		4. ลำพลับพลาวินยาศาร	1	12	
	จอมพระ	5. บุแกรงวิทยาคม	1	12	
		6. เมืองสิงวิทยา	1	12	
		7. หนองสนธิวิทยา	1	12	
		8. ไทรแก้ววิทยา	1	12	
	ปราสาท	9. หุ่นนวิทยาการ	1	12	
		10. เชื้อเพลิงวิทยา	1	12	
		11. ตาเบาวิทยา	1	12	
		12. โคกยางวิทยา	1	12	

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม
กลาง	ปราสาท	13. ตานีวิทยา	1	20	84
	ชุมพลบุรี	14. ชุมพลวิทยาสรรค์	1	20	
	สำโรงทาบ	15. สำโรงทาบวิทยาคม	1	20	
	พนมดงรัก	16. พนมดงรักวิทยา	1	20	
ใหญ่	จอมพระ	17. จอมพระประชาสรรค์	2	28	60
	บัวเชด	18. บัวเชดวิทยา	2	28	
ใหญ่พิเศษ	ปราสาท	19. ปราสาทวิทยาการ	2	44	46
รวม			22	324	346

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 3 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน รวม 85 ข้อ เพื่อสอบถาม
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู
จำนวน 7 ข้อ เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
จำนวน 4 คน
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
ภาวะผู้นำครู ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ เพื่อนำไป
ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูฉบับนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม

(บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ขนาดโรงเรียน และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รายการพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ในสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แยกเป็น 5 ด้าน รวมจำนวนทั้งหมด 110 ข้อ ต้องการใช้จริง 85 ข้อ แจกแจงเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

จำนวนที่สร้าง 25 ข้อ ต้องการใช้จริง 19 ข้อ

2. ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

จำนวนที่สร้าง 25 ข้อ ต้องการใช้จริง 18 ข้อ

3. ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

จำนวนที่สร้าง 20 ข้อ ต้องการใช้จริง 21 ข้อ

4. ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

จำนวนที่สร้าง 20 ข้อ ต้องการใช้จริง 12 ข้อ

5. ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

จำนวนที่สร้าง 20 ข้อ ต้องการใช้จริง 15 ข้อ

รวมจำนวนที่สร้างทั้งหมด 110 ข้อ ต้องการใช้จริง 85 ข้อ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity) จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา

3. อาจารย์จิระพรรณ เพียรมี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยจิ้ง
วิทยา อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา

4. ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
สำโรงทาบวิทยา อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม
ด้านเนื้อหา

5. อาจารย์ยุพาวดี พิมพ์ลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยจิ้งวิทยา
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา

ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนใช้วิธีการตรวจสอบรายการ (Checklist) แล้วผู้วิจัย
นำมาหาค่าเฉลี่ย ผลปรากฏว่าข้อคำถามเข้าเกณฑ์ 105 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 0.60 ถึง 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้
(Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนนาดีวิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

ขั้นที่ 6 หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธี Item
Total Correlation โดยใช้สูตรของเพียร์สัน พบว่า ได้ข้อคำถามเข้าเกณฑ์จำนวน 94 ข้อ จึงคัดเลือก
ไว้จำนวน 85 ข้อ ตามที่ต้องการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.89

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในขั้นที่ 6 จำนวน 85 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

ขั้นที่ 8 พิมพ์แบบสอบถามเพื่อไปเก็บข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู
การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำ
ครู ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครู วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ และสังเคราะห์
ข้อมูลเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 3 ส่วน รวม 7 ข้อ
คือ

1. ชื่อโครงการ วัน-เดือน-ปี ที่สัมภาษณ์ โรงเรียน อำเภอ จังหวัด
2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ อาชีพ ตำแหน่ง

3. ข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีการเสริมสร้าง
ระยะเวลาพัฒนา และวิธีการประเมินผล

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับผู้เชี่ยวชาญในขั้นที่
4 ของการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity)
แล้วผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย ผลปรากฏว่า ข้อคำถามเข้าเกณฑ์ทั้ง 7 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 1.00

ขั้นที่ 5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
ภาวะผู้นำครู

การสร้างแบบประเมินเหมาะสมและความเป็นไปได้ จะมีลักษณะคล้ายกับแบบสอบถาม
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม
และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

ขั้นที่ 2 สร้างแบบประเมิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) จำนวน 1 ฉบับ แยกเป็น 7 ด้าน รวมจำนวนข้อทั้งหมด 18 ข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับผู้เชี่ยวชาญ
ในขั้นที่ 4 ของการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง :
Validity) แล้วผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย ผลปรากฏว่าข้อคำถามเข้าเกณฑ์ทั้ง 18 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 0.80
ถึง 1.00

ขั้นที่ 4 จัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
สำหรับสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
สำหรับสถานศึกษา

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน รวม 19 โรงเรียน โดยการประสานด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมนัดวันและเวลาในการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ เพื่อเก็บข้อมูลในระยาะที่ 1

ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองตามวันและเวลาที่นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

2.1 อาจารย์ธีระทัศน์ อัครฉัตรรัตน์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสิรินธร อำเภอมือ่ง จังหวัดสุรินทร์

2.2 อาจารย์กิตติชัย แผ่นจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบัวเขต วิทยา อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

2.3 อาจารย์ประสงค์ โสมรัตน์านนท์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสิรินธร อำเภอมือ่ง จังหวัดสุรินทร์

2.4 อาจารย์อัจฉราภรณ์ นาคเจ้า ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนบัวเขตวิทยา อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินโปรแกรม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินและโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา ประกอบด้วย

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พยอม อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2.4 อาจารย์ธีระทัศน์ อัครฉัตรรัตน์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสิรินธร
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

2.5 อาจารย์สมศักดิ์ บุญโต ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
สุรพิณฑ์พิทยา อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

2.6 อาจารย์ยรรยง วงศ์คำจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรัตนบุรี
อำเภอรตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

2.7 อาจารย์เมณิศา ประنامهกา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
คูเมืองวิทยาคม อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งตามประเภทของเครื่องมือ 3 ชนิด ดังนี้

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน รวม 85 ข้อ เพื่อสอบถาม
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

1.2 ระดับพฤติกรรมของสมรรถนะภาวะผู้นำครูในสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50	ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50	ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 จัดลำดับความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู วิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู จำนวน 7 ข้อ เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 4 คน

วิเคราะห์รายละเอียดของคำตอบและได้ผลการสัมภาษณ์เป็นวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ เพื่อนำไปประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

3.1 ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ เช่นเดียวกับกับแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรงของเครื่องมือทั้ง 3 ชนิด ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
 $\sum x$ แทน คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธี Item Total Correlation
ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 $\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถาม
 $\sum Y$ แทน คะแนนในแต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์แอลฟา
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนรวม
 N แทน จำนวนข้อ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

พจนานุกรมศัพท์โตชีวะ

2.2 ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ข้อมูลแต่ละตัว
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง
 X แทน ข้อมูลแต่ละตัว
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของตัวอย่าง

3. ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
PNI	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

- 1.1 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ

ภาวะผู้นำครู

- 1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

- 2.1 ผลการสัมภาษณ์จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

- 2.2 ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

1.1 ผลการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้สร้างองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครูเพื่อนำมาสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ผลปรากฏดังตาราง 6-12

ตาราง 6 ร้อยละ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดโรงเรียน		
1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-499 คน	112	32.37
2) โรงเรียนขนาดกลาง มีผู้เรียนตั้งแต่ 500-1499 คน	97	28.03
3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีผู้เรียนตั้งแต่ 1500-2499 คน	84	24.27
4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้เรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป	53	15.32
รวม	346	100.00
2. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหาร	22	6.36
2) ครู	324	93.64
รวม	346	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 และตำแหน่งครูจำนวน 324 คิดเป็นร้อยละ 93.64

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
สมรรถนะภาวะผู้นำครูโดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ สมรรถนะภาวะผู้นำครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	2.87	0.74	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
2. ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.89	0.74	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
3. ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่ เหมาะสมกับความเป็นครู	3.09	0.70	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
4. ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง	2.88	0.73	ปานกลาง	4.64	0.54	มากที่สุด
5. ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	2.91	0.72	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด
รวม	2.94	0.73	ปานกลาง	4.69	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครูโดยรวมและรายด้าน มีสภาพปัจจุบันอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87-3.09$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64-4.76$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

ข้อ	ด้านการมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญใน เนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน	2.99	0.73	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
2	ครูกำหนดเป้าหมายของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	2.96	0.73	ปานกลาง	4.65	0.50	มากที่สุด
3	ครูถ่ายทอดเนื้อหาที่เข้าใจยากให้ ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และมีความน่าสนใจ	2.89	0.73	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับหลักความ แตกต่างระหว่างบุคคล	2.88	0.75	ปานกลาง	4.57	0.59	มากที่สุด
5	ครูเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน ให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนและครู	2.92	0.75	ปานกลาง	4.64	0.53	มากที่สุด
6	ครูมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อม ใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	2.99	0.78	ปานกลาง	4.75	0.46	มากที่สุด
7	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิด การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและ ผู้เรียน	2.97	0.78	ปานกลาง	4.71	0.53	มากที่สุด
8	ครูเปลี่ยนบรรยากาศในการเรียน โดยการจัดที่นั่งใหม่ การเรียน นอกห้องเรียนทั้งในและนอก บริเวณโรงเรียน	2.67	0.75	ปานกลาง	4.52	0.66	มากที่สุด
9	ครูใช้จิตวิทยาในการบริหาร จัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	2.92	0.77	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด
10	ครูใช้จิตวิทยาในการบริหาร จัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	2.91	0.75	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด
11	ครูออกแบบสื่อและนวัตกรรมที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ อยากเรียนรู้	2.88	0.78	ปานกลาง	4.73	0.50	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล	2.80	0.74	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด
13	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้	2.92	0.76	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
14	ครูมีการสร้างบัณฑิตใจในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	2.87	0.76	ปานกลาง	4.66	0.52	มากที่สุด
15	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้	2.75	0.77	ปานกลาง	4.48	0.67	มาก
16	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการจัดเรียนการเรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	2.71	0.65	ปานกลาง	4.56	0.61	มากที่สุด
17	ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลายให้สอดคล้องตามศักยภาพของผู้เรียน	2.91	0.73	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด
18	ครูศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจในการเรียนรู้	2.81	0.70	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด
19	ครูแนะนำและให้ข้อมูลสะท้อนกลับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	2.84	0.62	ปานกลาง	4.65	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ทุกตัวชี้วัดด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67-2.99$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52-4.79$) ยกเว้นตัวชี้วัดข้อ 15 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านเป็นบุคคล แห่งการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูมีการวางแผนการพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ	2.90	0.72	ปานกลาง	4.64	0.58	มากที่สุด
2	ครูมองการณ์ไกล และมีความคิด ใหม่ๆ อยู่เสมอ	2.92	0.81	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด
3	ครูวิเคราะห์และเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่น	2.91	0.71	ปานกลาง	4.59	0.54	มากที่สุด
4	ครูกำหนดทิศทางไว้อย่างที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	2.84	0.66	ปานกลาง	4.56	0.57	มากที่สุด
5	ครูปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของ ตนเองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ในอนาคต	2.96	0.68	ปานกลาง	4.57	0.61	มากที่สุด
6	ครูวางแผนเพื่อตั้งรับกับ สถานการณ์ที่มีแนวโน้ม เปลี่ยนแปลงในอนาคต	2.83	0.67	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด
7	ครูมีความคิดริเริ่ม พัฒนา นวัตกรรม และนำการเปลี่ยนแปลง ไปสู่การปฏิบัติได้	2.85	0.64	ปานกลาง	4.59	0.59	มากที่สุด
8	ครูมีพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	2.75	0.68	ปานกลาง	4.62	0.60	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเป็นบุคคล แห่งการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9	ครูบริหารจัดการตนเองและผู้อื่น เน้นผลการปฏิบัติงานส่วนรวม มากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล	2.86	0.74	ปานกลาง	4.70	0.54	มากที่สุด
10	ครูแสวงหาความคิดใหม่ๆ ตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	2.97	0.75	ปานกลาง	4.77	0.50	มากที่สุด
11	ครูแสวงหาโอกาสในการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อสร้างความ เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.89	0.75	ปานกลาง	4.68	0.54	มากที่สุด
12	ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต	2.93	0.78	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
13	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้อำนวยการ เพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน	2.93	0.78	ปานกลาง	4.71	0.51	มากที่สุด
14	ครูสามารถให้คำแนะนำและเป็นที่ ปรึกษาให้กับเพื่อนครู	2.85	0.78	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
15	ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ข้อมูล ป้อนกลับแก่เพื่อนครูในการพัฒนา ตนเอง	2.85	0.78	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด
16	ครูส่งเสริมแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น	2.92	0.77	ปานกลาง	4.73	0.52	มากที่สุด
17	ครูมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ	3.00	0.76	ปานกลาง	4.77	0.48	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเป็นบุคคล แห่งการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18	ครูพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนครูให้สามารถ พัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ	2.97	0.79	ปานกลาง	4.75	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ทุกตัวชี้วัดด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงมีสภาพปัจจุบัน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75-3.00$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.56-4.77$) ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทุกตัวชี้วัดมีสภาพปัจจุบัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความ
เป็นครู

ข้อ	ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความ เป็นครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูมีลักษณะท่าทางที่เป็นมิตร	3.20	0.68	ปานกลาง	4.81	0.42	มากที่สุด
2	ครูมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	3.09	0.66	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
3	ครูแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับ โอกาส	3.30	0.59	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
4	ครูมีความคิดเชิงบวกและเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู	3.17	0.70	ปานกลาง	4.77	0.45	มากที่สุด
5	ครูมีทักษะและมารยาททางสังคม เรียนรู้และการปฏิบัติงานได้	3.23	0.66	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
6	ครูปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและ สิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม กลมกลืน	3.20	0.67	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7	ครูมีมนุษยสัมพันธ์และ ความสำคัญกับผู้อื่นอยู่เสมอ	3.15	0.74	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
8	ครูมีความสามารถด้านการสื่อสาร และแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับและ ปฏิบัติตามได้	3.04	0.70	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด
9	ครูรักษาคุณภาพการทำงานและ สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้	2.97	0.61	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
10	ครูเป็นที่ปรึกษาและสามารถให้ คำแนะนำกับผู้เรียน เพื่อน ร่วมงาน และผู้ปกครองได้	3.08	0.73	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด
11	ครูเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จและมี ประสิทธิภาพ	3.06	0.69	ปานกลาง	4.73	0.50	มากที่สุด
12	ครูกล้าแสดงความคิดเห็นและมี ข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน เสมอ	2.98	0.72	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด
13	ครูยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อน ร่วมงานแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อ พัฒนาการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	3.04	0.68	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
14	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานอย่างใส่ใจและเคารพใน ความแตกต่างทางความคิด	3.07	0.80	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
15	ครูร่วมประสานงานในหน้าที่ ทำงานช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูลกัน	3.15	0.67	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด
16	ครูรู้จักหน้าที่และมีความ รับผิดชอบ ส่งเสริมให้งานประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.13	0.69	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
17	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	2.97	0.68	ปานกลาง	4.67	0.52	มากที่สุด
18	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	2.99	0.70	ปานกลาง	4.73	0.44	มากที่สุด
19	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา	2.99	0.75	ปานกลาง	4.68	0.54	มากที่สุด
20	ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.05	0.69	ปานกลาง	4.71	0.51	มากที่สุด
21	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างงานที่มี คุณค่าและแก้ปัญหาอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.06	0.70	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ทุกตัวชี้วัดด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97-3.23$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67-4.87$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

ข้อ	ด้านมีการปฏิบัติงานอย่าง ไตร่ตรอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.72	0.75	ปานกลาง	4.49	0.63	มาก
2	ครูมีการนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบในการวางแผนการปฏิบัติงาน	2.80	0.78	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
3	ครูมีการนำกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ความชัดเจน	2.95	0.75	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
4	ครูสร้างทางเลือกในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่ดีที่สุด	2.84	0.76	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
5	ครูนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	0.73	ปานกลาง	4.67	0.59	มากที่สุด
6	ครูเปรียบเทียบการประเมินผลด้านการปฏิบัติงานของตนเองแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา	2.92	0.69	ปานกลาง	4.66	0.50	มากที่สุด
7	ครูมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน	2.84	0.75	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
8	ครูนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการมาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน	2.88	0.65	ปานกลาง	4.67	0.52	มากที่สุด
9	ครูนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	2.89	0.73	ปานกลาง	4.62	0.58	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมีการปฏิบัติงานอย่าง ไตร่ตรอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10	ครูต่อยอดความรู้เพิ่มเติมเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	2.94	0.66	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด
11	ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่าง ต่อเนื่อง	2.90	0.71	ปานกลาง	4.60	0.54	มากที่สุด
12	ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มี ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองใน ด้านการปฏิบัติงาน	3.10	0.70	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ทุกตัวชี้วัดด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองมีสภาพปัจจุบัน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72-3.01$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.49-4.79$) ยกเว้นตัวชี้วัดข้อที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูกระตุ้นให้เกิดสื่อสารระหว่าง เพื่อนครูในประเด็นที่ดีและ สร้างสรรค์	2.94	0.72	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด
2	ครูกระตุ้นให้เพื่อนครูมีความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง	2.80	0.75	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3	ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ของตนเองและ เพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	2.86	0.74	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด
4	ครูวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของตนเองและเพื่อนครูเพื่อ นำไปใช้ในการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ	2.78	0.77	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
5	ครูพัฒนาตนเองและสนับสนุน เพื่อนครูให้ประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าทางวิชาชีพ	2.89	0.74	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
6	ครูนำปัญหาด้านการสอนและการ ปฏิบัติงานมาเสวนาเพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนา	2.93	0.73	ปานกลาง	4.69	0.49	มากที่สุด
7	ครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	2.90	0.72	ปานกลาง	4.81	0.39	มากที่สุด
8	ครูยืดหยุ่น ยอมรับฟังความ คิดเห็นจากเพื่อนครูและผู้บริหาร	2.97	0.70	ปานกลาง	4.73	0.44	มากที่สุด
9	ครูแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	2.96	0.70	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
10	ครูสร้างความเข้าใจให้เกิด องค์ความรู้เดียวกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายเดียวกัน	2.88	0.69	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11	ครูให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชนในการมีส่วนร่วมในพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.01	0.70	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
12	ครูรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและชุมชน	3.01	0.69	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
13	ครูให้ความร่วมมือในการติดตามและแก้ไขปัญหาอย่างใส่ใจ	2.96	0.70	ปานกลาง	4.60	0.57	มากที่สุด
14	ครูดำเนินการเพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน	2.87	0.67	ปานกลาง	4.63	0.51	มากที่สุด
15	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนวิพากษ์การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.01	0.70	ปานกลาง	4.67	4.67	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ทุกตัวชี้วัดด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78-3.01$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60-4.81$)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.87-3.09$) และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.64-4.76$) ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูรายด้าน มาวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI) และจัดลำดับ ผลปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบ	I	D	PNI	ลำดับ
1. ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.66	2.87	0.6237	1
2. ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.67	2.89	0.6159	2
3. ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	4.76	3.09	0.5405	5
4. ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรง	4.64	2.88	0.6111	4
5. ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	4.70	2.91	0.6151	3

จากตาราง 13 พบว่า ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI = 0.6237) และด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNI = 0.6237)

ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

2.1 ผลการสัมภาษณ์จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ผู้วิจัยศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสรุปผลการสัมภาษณ์แยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

สรุปได้ว่า ครูต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านการสอน ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิธีการเสริมสร้างด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ได้แก่ การศึกษาด้วยตัวเอง การนิเทศ ติดตาม การวิจัยในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน

2.1.2 ด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ครูสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น วิธีการเสริมสร้างด้านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุมสัมมนา

2.1.3 ด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

สรุปได้ว่า ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนครูและนักเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์ และแสดงความเคารพต่อผู้อื่น วิธีการเสริมสร้างด้านมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู ได้แก่ การนิเทศติดตาม การเป็นพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2.4 ด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

สรุปได้ว่า ครูต้องเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ วิธีการเสริมสร้างด้านมีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ได้แก่ การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

2.2.5 ด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเสวนาระหว่างบุคคลจะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) วิธีการเสริมสร้างด้านมีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศติดตาม

2.2 ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

2.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ดังนี้

1) นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู มาจัดร่างเนื้อหา เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา ตามดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในตาราง 13 โดยแบ่งเป็น 5 โมดูล ได้แก่

โมดูลที่ 1 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

โมดูลที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

โมดูลที่ 3 มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

โมดูลที่ 4 มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

โมดูลที่ 5 มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

2) ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู มาร่างเป็นกิจกรรมการพัฒนาของแต่ละโมดูล ดังนี้

โมดูลที่ 1 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ การนิเทศติดตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาด้วยตนเอง และวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

โมดูลที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการอบรม/ประชุม/สัมมนา

โมดูลที่ 3 มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ การอบรม/ประชุม/สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

โมเดลที่ 4 มีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรง ใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ การอบรม/ประชุม/สัมมนา การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน และการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

โมเดลที่ 5 มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู ใช้วิธีการเสริมสร้าง ได้แก่ การนิเทศติดตาม การเป็นพี่เลี้ยง และการอบรม/ประชุม/สัมมนา

3) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ดังนี้

- 3.1 หลักการของโปรแกรม
- 3.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3.3 เนื้อหาสาระของโปรแกรม
- 3.4 กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม
- 3.5 การประเมินผลของโปรแกรม

4) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาคนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง 70 : 20 : 10 Learning Model กล่าวคือ เรียนรู้จากประสบการณ์ 70% จากผู้อื่น 20% และเรียนรู้จากหลักสูตรการอบรม 10% (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2559) มาจัดนำหน้าหน้ระยะเวลาในการเสริมสร้างได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจสมรรถนะภาวะผู้นำครู ใช้เวลา 18 ชั่วโมง แบ่งเป็น การเรียนรู้ผ่านการอบรม 6 ชั่วโมง และการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น 12 ชั่วโมง

ขั้นที่ 2 การพัฒนาความสามารถสมรรถนะภาวะผู้นำครู เป็นการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง

รวมระยะเวลาในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูทั้งสิ้น 60 ชั่วโมง

2.2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลในข้อ 2.2.1 มาดำเนินการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เป็นการเสริมสร้างให้ผู้รับการพัฒนาก่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำครู จนเกิดเป็นทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองได้ โดยเนื้อหาสาระของโปรแกรม ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู รวมทั้งสิ้น 60 ชั่วโมงซึ่งวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูที่นำมาใช้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การอบรม/ประชุม/สัมมนา การนิเทศติดตาม การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาด้วยตนเอง และวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

3. เนื้อหาสาระของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา แบ่งเนื้อหาสาระ ออกเป็น 5 โมดูล ดังนี้

โมดูลที่ 1 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) เป็นแบบอย่างทางการสอน
- 2) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

โมดูลที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์
- 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 4) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

โมดูลที่ 3 มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) พัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3) มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

โมดูลที่ 4 มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน
- 2) การประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน
- 3) การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน

โมดูลที่ 5 มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

- 1) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู
- 2) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ
- 3) มีการทำงานเป็นทีม
- 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

4. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม

กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แบ่งกิจกรรมการพัฒนาออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจสมรรถนะภาวะผู้นำครู ใช้เวลา 18 ชั่วโมง ดำเนินการดังนี้

- 1) การเรียนรู้ผ่านการอบรม ประชุม/สัมมนา โดยใช้กิจกรรม การบรรยาย การซักถาม และการอภิปราย จำนวน 6 ชั่วโมง
- 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น โดยการนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปผลร่วมกัน จำนวน 12 ชั่วโมง

ชั้นที่ 2 การพัฒนาความสามารถสมรรถนะภาวะผู้นำครู เป็นการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง ดำเนินการดังนี้

- 1) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงาน
- 2) การเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3) การเรียนรู้ผ่านการพัฒนาตนเองตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สอดแทรกควบคู่กับการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลของโปรแกรม

5.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจสมรรถนะภาวะผู้นำครู

5.2 ประเมินความสามารถสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ

ผู้ริเริ่มโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของโปรแกรมผลปรากฏดังตาราง 14-15

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู โดยรวม

โปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะภาวะผู้นำครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม	4.38	0.58	มาก	4.19	0.85	มาก
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.14	0.56	มาก	4.14	0.94	มาก
3. ระยะเวลาในการพัฒนา	4.36	0.48	มาก	4.43	0.73	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนา	3.95	0.49	มาก	4.38	0.72	มาก
5. เนื้อหาสาระ	4.14	0.48	มาก	4.38	0.65	มาก
6. สื่อและแหล่งเรียนรู้	4.14	0.64	มาก	4.36	0.81	มาก
7. การวัดและประเมินผลของโปรแกรม	4.00	0.76	มาก	4.07	0.88	มาก
โดยรวม	4.16	0.61	มาก	4.28	0.81	มาก

จากตาราง 14 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95-4.38$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07-4.43$)

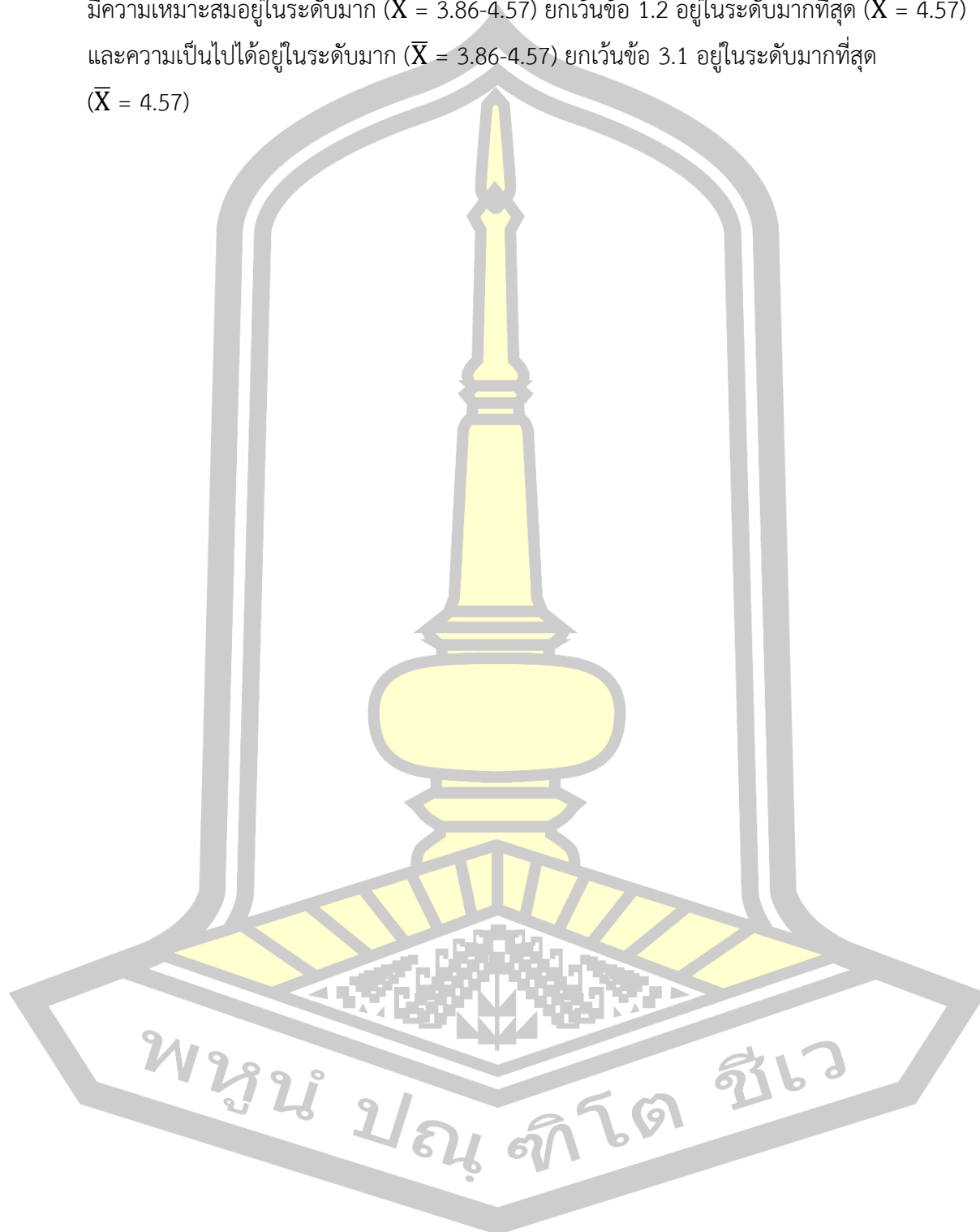
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู รายด้าน

โปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะภาวะผู้นำครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม						
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา	4.14	0.60	มาก	4.14	0.78	มาก
1.2 ความจำเป็นในการเสริมสร้าง สมรรถนะภาวะผู้นำครู	4.57	0.46	มากที่สุด	4.00	0.87	มาก
1.3 ความสัมพันธ์กับสภาพปัจจุบันและ ปัญหา	4.43	0.46	มาก	4.43	0.68	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะภาวะผู้นำครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 มีความชัดเจน	4.14	0.33	มาก	4.14	0.93	มาก
2.2 มีความครอบคลุมทุกเนื้อหา	4.00	0.71	มาก	4.00	0.87	มาก
2.3 มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.29	0.42	มาก	4.29	0.82	มาก
3. ระยะเวลาในการพัฒนา						
3.1 ความเป็นไปได้	4.29	0.42	มาก	4.57	0.68	มากที่สุด
3.2 ความเหมาะสม	4.43	0.46	มาก	4.29	0.65	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนา						
4.1 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.00	0.00	มาก	4.43	0.68	มาก
4.2 มีการจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา ที่ชัดเจน	4.00	0.50	มาก	4.29	0.65	มาก
4.3 ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์	3.86	0.60	มาก	4.43	0.68	มาก
5. เนื้อหาสาระ						
5.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.29	0.53	มาก	4.29	0.65	มาก
5.2 ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการ พัฒนา	3.86	0.38	มาก	4.43	0.68	มาก
5.3 ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ เนื้อหา	4.29	0.53	มาก	4.43	0.46	มาก
6. สื่อและแหล่งเรียนรู้						
6.1 ส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.00	0.71	มาก	4.43	0.68	มาก
6.2 เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.29	0.42	มาก	4.29	0.82	มาก
7. การวัดและประเมินผลของโปรแกรม						
7.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	3.86	0.60	มาก	3.86	0.93	มาก
7.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน	4.14	0.78	มาก	4.29	0.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่า รายด้านทุกด้านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86-4.57$) ยกเว้นข้อ 1.2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86-4.57$) ยกเว้นข้อ 3.1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยนำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล
และข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
สำหรับสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา
3. เพื่อประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา

สรุปผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับ
สถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด คือ 1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนมี 4 ตัวชี้วัด คือ
เป็นแบบอย่างทางการสอน ส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวชี้วัด คือ
เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
3. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมี 4 ตัวชี้วัด คือ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ
การเป็นครู เป็นผู้ได้รับการยอมรับ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง มี 3 ตัวชี้วัด คือ การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน การประเมินผล
ด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน 5. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวชี้วัด คือ

พัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา พบว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การอบรม/ประชุม/สัมมนา การนิเทศติดตาม การเป็นที่เลี้ยง การศึกษาด้วยตนเอง และวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ นำมาเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และการประเมินผล

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นผลมาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ จึงได้มาซึ่งองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู สอดคล้องกับคุณลักษณะของสมรรถนะภาวะผู้นำครูตามกรอบการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด คือ 1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนมี 4 ตัวชี้วัด คือ เป็นแบบอย่างทางการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวชี้วัด คือ เป็นผู้มิวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมี 4 ตัวชี้วัด คือ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู เป็นผู้ได้รับการยอมรับ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองมี 3 ตัวชี้วัด คือ การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน การประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน 5. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวชี้วัด คือ พัฒนาการตนเองและเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทราบถึงสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมในระดับจังหวัด ทำให้เข้าใจถึงสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ และความต้องการให้สิ่งที่คาดหวังเกิดขึ้น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบและร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทาง รูปแบบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551) โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ นักการศึกษา และการสอบถามความต้องการเลือกวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู ทำให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้รับการเสริมสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้วิธีการเสริมสร้างทั้งสิ้น 7 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การอบรม/ประชุม/สัมมนา การนิเทศติดตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาด้วยตนเอง การเป็นพี่เลี้ยง วิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่ และการนำไปปฏิบัติจริง เมื่อนำวิธีการดังกล่าวไปใช้จึงสามารถเสริมสร้างให้เกิดสมรรถนะภาวะผู้นำครู

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม เพื่อร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้องค์ประกอบของโปรแกรมทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และการประเมินผลของโปรแกรม ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตรา พงศธร (2550), ไท คำล้ำน (2551) และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) โดยเนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module คือ Module 1 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน Module 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง Module 3 มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ Module 4 มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ Module 5 มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับกิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เชษฐา คำคล่อง (2557), รั้งสรรค์ สุธารมย์ (2556) และบุญมี ก่อบุญ (2553)

มีการบูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการเสริมสร้างเกิดองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ โนวล์ (Knowles, 1980)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นควรเน้นและให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

1.2 สภาพที่พึงของสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีคุณภาพความเป็นผู้ใหญ่ว่าเหมาะสมกับความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญในประเด็นนี้มากยิ่งขึ้น

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนา จัดประชุม เพื่อให้ครูผู้สอนมีคุณภาพตามสมรรถนะภาวะผู้นำครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการบริหารงานด้านภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดอื่นที่มีบริบทแตกต่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านอื่น ๆ

2.3 ควรมีการวิจัยการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ไปใช้ เพื่อติดตามผลการนำองค์ความรู้และทักษะที่ได้จากการเสริมสร้างลงสู่การปฏิบัติงานจริง

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- กิริติยศ ยิ่งยง (2550). การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมมล.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก. พลการพิมพ์ (1996).
- จีระ งอกศิลป์. (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง ในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล เจริญบุญ. (2554). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.พรินทร์ (1991).
- เชษฐา คำค่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุด. (2550). ความสามารถในพรรคคน ดร.ดนัย เทียนพุด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะบุคคลโครงการ Human Capital

- ทวีป วงศ์ชาติกุล. (2555). *การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ทิตนา เขมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อึ้ง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ธนรัช.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2553). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2542). *ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*.
ปฏิรูปการศึกษา, 1(15), 7.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม. :
ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- บุษยามาศ แสงงาม. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ทางการสอนของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ :
การวิเคราะห์พหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- พิมพ์พันธ์ เดชคุปต์ และคณะ. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน
สังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *CCPR โมเดล กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้น*

พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม*

แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์. (2548). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาล*

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมี บุคส์

พับลิเคชันส.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ประวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน.

วนิดา ภูวนารณนุรักษ์. (2552). *ความเชื่อหรือความบังเอิญเกี่ยวกับจำนวนเฉพาะ*. *วารสารรามคำแหง*,

26(ฉบับพิเศษ), 1-9.

วรชพร ศรีไทย. (2554). *สมรรถนะของครุคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตามทัศนะของนักเรียน*

ช่วงชั้นที่ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). *ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสุขภาวะคน*

ไทย. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี*

ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). *การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและ*

การปฏิรูป. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็ก ในการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (2558). *เป้าประสงค์หลัก (GOALS)*. [ออนไลน์].
ได้จาก : http://www.secondary33.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=937&Itemid=76. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม 2562].

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544*. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *สมรรถนะ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.ocsc.go.th/reform/สมรรถนะ.pdf>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2553].

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *108 คุณ 2 ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *นโยบายด้านครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2558). *ยุทธการเปลี่ยน “ครูเฉย” สู่ครูยุคศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://seminar.glf.or.th/seminar/Topic/29>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558].

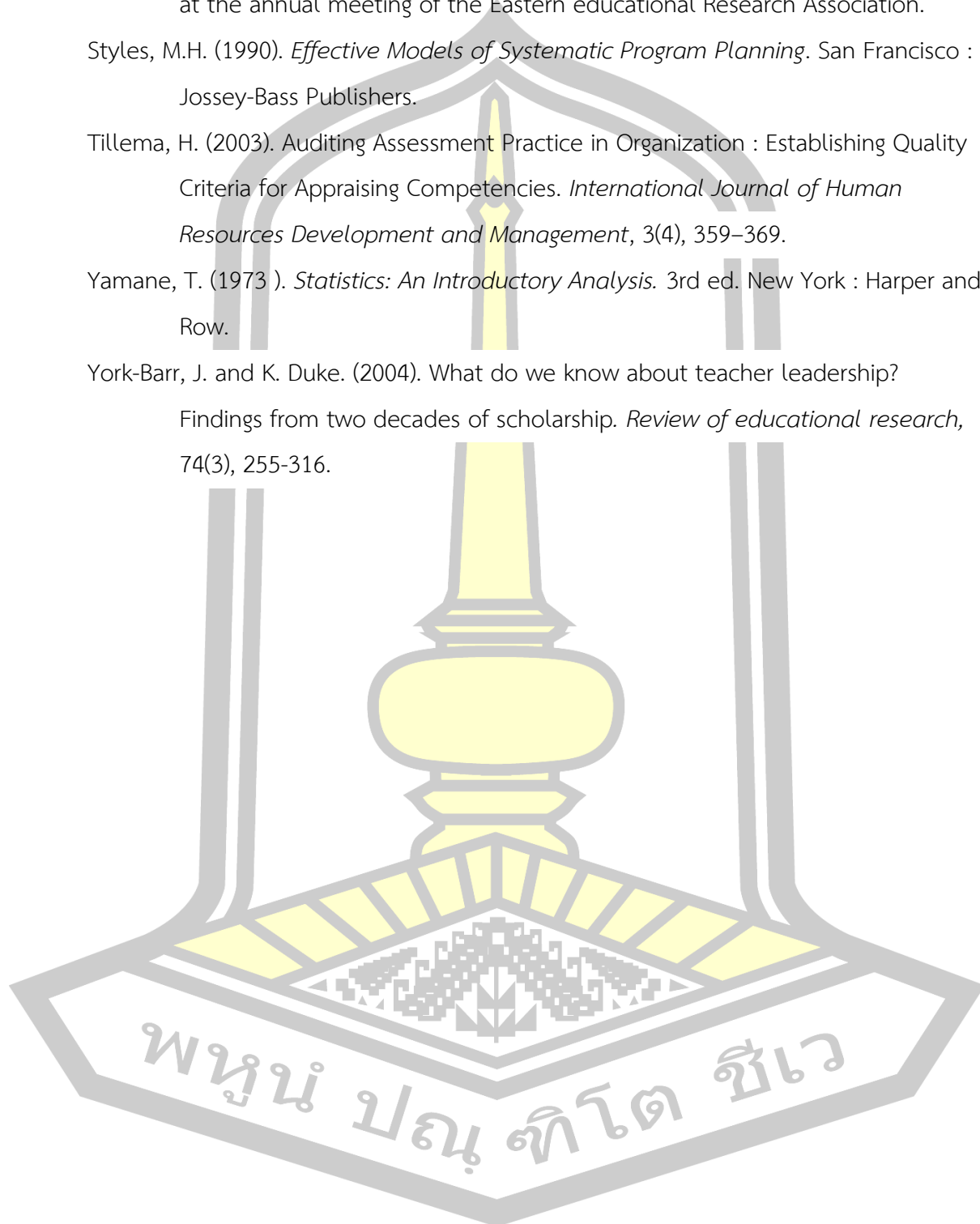
- สำนักพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557) *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://cabinet.thaigov.go.th/bb_main31.htm [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2557].
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://suthep>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2557].
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15–23, กุมภาพันธ์–เมษายน.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุริย์รัตน์ พัฒนเชียร. (2552). *ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณณี ฐานิตสรณ์. (2548). *การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนที่โอเอวิทยา (เทศบาล 1 วัดคำสายทอง) สังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- โสฬส ศิริไสย์. (2550). *Dialogue : วิธีการสนทนาแบบมนุษย์สัมพันธ์มนุษย์ เรื่องการบริหารจัดการ ความแตกต่างหลากหลายทางความคิด เพื่อคลี่คลายความขัดแย้งในสังคม*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=35044>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 พฤษภาคม 2562].

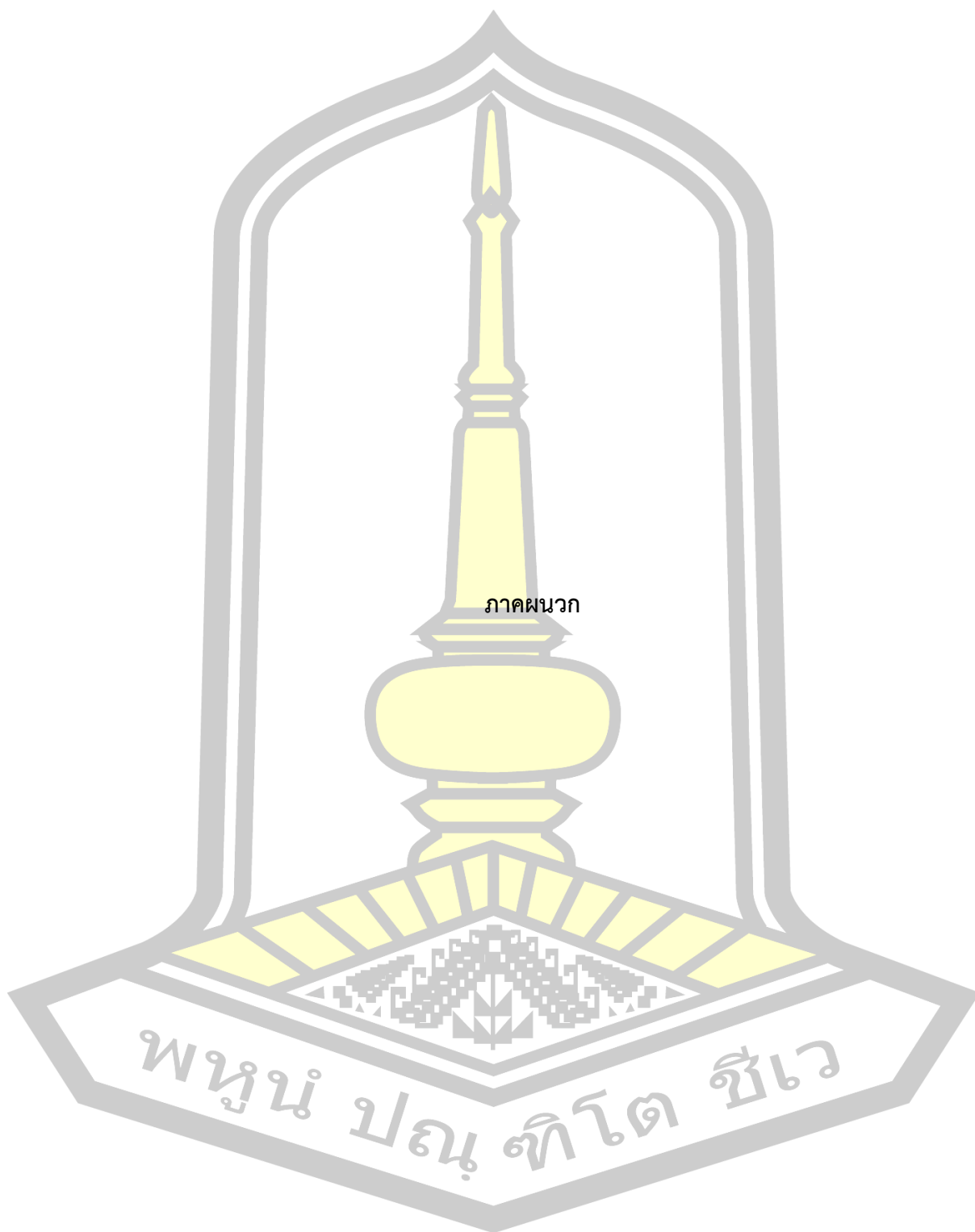
- พรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมใน
การทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อัจฉนพร หิรัญอมรกุล. (2556). *มาตรฐานสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาเพื่อ
รองรับประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัญญา ศรีสมพร. (2552). *การสร้างคน คนสร้างชาติ. [ออนไลน์].* ได้จาก :
<http://elearning.spu.ac.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2557].
- อาคม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตถาวร
มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง). วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). *คุณธรรมนำความรู้ (ฉบับปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ : ฟ้าริมายต์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Career Development in Practice.* กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวคิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.*
- AL-Zoubi, S.M. and M.S. Abdel Rahman. (2011). "The Effects of a Training Program in
Improving Instructional Competencies for Special Education Teachers in
Jordan. *Educational Research*, 2(3), 1021-1030.
- Barr, M.J and L.A. Keating. (1990). *Introduction : Elements of program development,
Developer effective student services program.* San Francisco : Jossey-Bass.
- Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education.* New Jersey : Prentice
Hall.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager.* New York : McGraw-Hill.
- Boyle, P.A. (1981). *Planning Better Programs.* New York : McGraw-Hill.
- Caffarella, R. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners : A Practical Guide for
Educators Trainers. and Staff Developers.* San Francisco : Jossey-Bass
- Chen, H. (1990). *Theory Driven Evaluation.* Newbery Park, CA : Sage.

- Cho, Mei-Fang. (2007). Professional Competencies of Foreign English Teachers Instructing Young Children in Taiwan. *Dissertation Abstracts International*, 68, 05-A.
- Dewey, J. (1933). *How We Think A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston, MA D.C. : Heath & Co
- Draves, W.A. (1986). *How to teach adults*. Chicago Illinois : Follett Publishing.
- Dubois, D. and others. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California : Davies-Black,
- Hamdan, A.R.and others. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-617.
- Harris, A. and D. Muijs. (2005). *Improving Schools Through Teacher leadership*, Maidenhead : Open University Press.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-286.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco : Jossey-Bass.
- Katzenmeyer, M. and G. Moller. (2001). *Awakening the sleeping giant : Helping teachers develop as leaders*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Kennedy. P.W. and S.G. Dresser. (2005). Creating a Competency-Based. *Workplace Benefits Compensation Digest*, 42(2), 20-23.
- Khan, S. and S. Malik. (2013). Is Teacher Leadership a Fantasy or Reality? A Review. *Journal of Educational and Instructional and Instructional Studies in the World*, 3(3), 66-72.
- Killion, J. and C. Harrison. (2006). *Taking the lead : New roles for teachers and school-based coaches*. Oxford, OH : National Staff Development Council
- Kiyomet, S. (2010). Teachers' Competencies *Cultura International. Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175.
- Knowles, M.S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Englewood Cliffs, NJ : Cambridge Adult Education.
- Konold, C. (1991). Understanding students' beliefs about probability. En E. von Glasersfeld (Ed.), *Radical Constructivism in Mathematics Education* (pp. 139-156). Dordrecht : Kluwer.

- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K. and D. Jantzi. (1999). Transformational school leadership effects. *School Effectiveness and School Improvement*, 10(4), 451-479.
- Lemme, B.H. (1995). *Development in adulthood*. Boston : Allyn and Bacon.
- Malleo, C. (2008). The Impact of Abbott V. Burke on Community-based Preschool Teachers' Education, Employability, and Pedagogical Competencies," *Dissertation Abstracts International*, 69(02), 456-A, August.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Nickse, R.S. (1977). *Teachers as change agents*. Washington, D.C. : National Education Association.
- Nussbaum-Beach, S.L. (2007). *Teacher as Leader*. [online]. Available from : <http://21stcenturylearning>. [accessed 28 October 2019].
- Ozcelik, G. and M. Ferman. (2006). Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91, March.
- Pellicer, L.O. and L.W. Anderson. (1995). *A handbook for teacher leaders*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Roger, P.J. (2000). *Program Theory : Not Whether Programs Work But How They Work Evaluation Model*. Boston : Kluwer Academic.
- Kiyemet, S. (2010). *Teachers' competencies*. *Cultural International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 13, 167-175.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline The Art and Practice of Learning Organization*. London : century press.
- Styles. (1990).
- Sherrill, J. (1999). Preparing teachers for leadership roles in the 21st century. *Theory Into Practice*, 38(1), 56-61.
- Spencer, L.M and S.M. Spencer. (1993). *Competence at Work : Model for Superior Performance*. New York : Wiley & Sons.

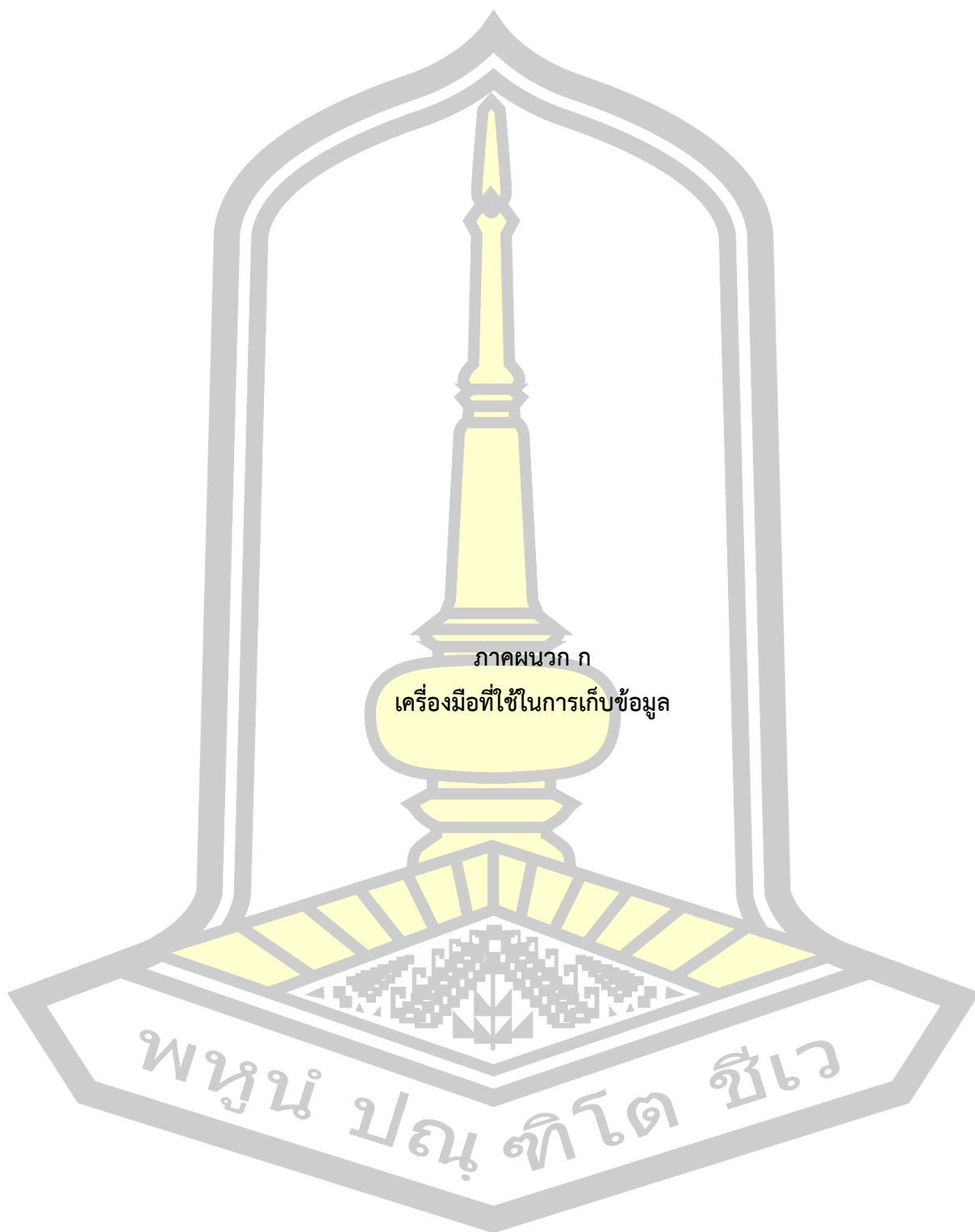
- Strodl, P. (1992). *A model of teacher leadership*. Hilton Head, SC. : Paper presented at the annual meeting of the Eastern educational Research Association.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Tillema, H. (2003). Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing Quality Criteria for Appraising Competencies. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(4), 359–369.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- York-Barr, J. and K. Duke. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255-316.





ภาคผนวก

พหุ ประทีป ชัยเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

พหุบัณฑิตยสถาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
สำหรับการวิจัย

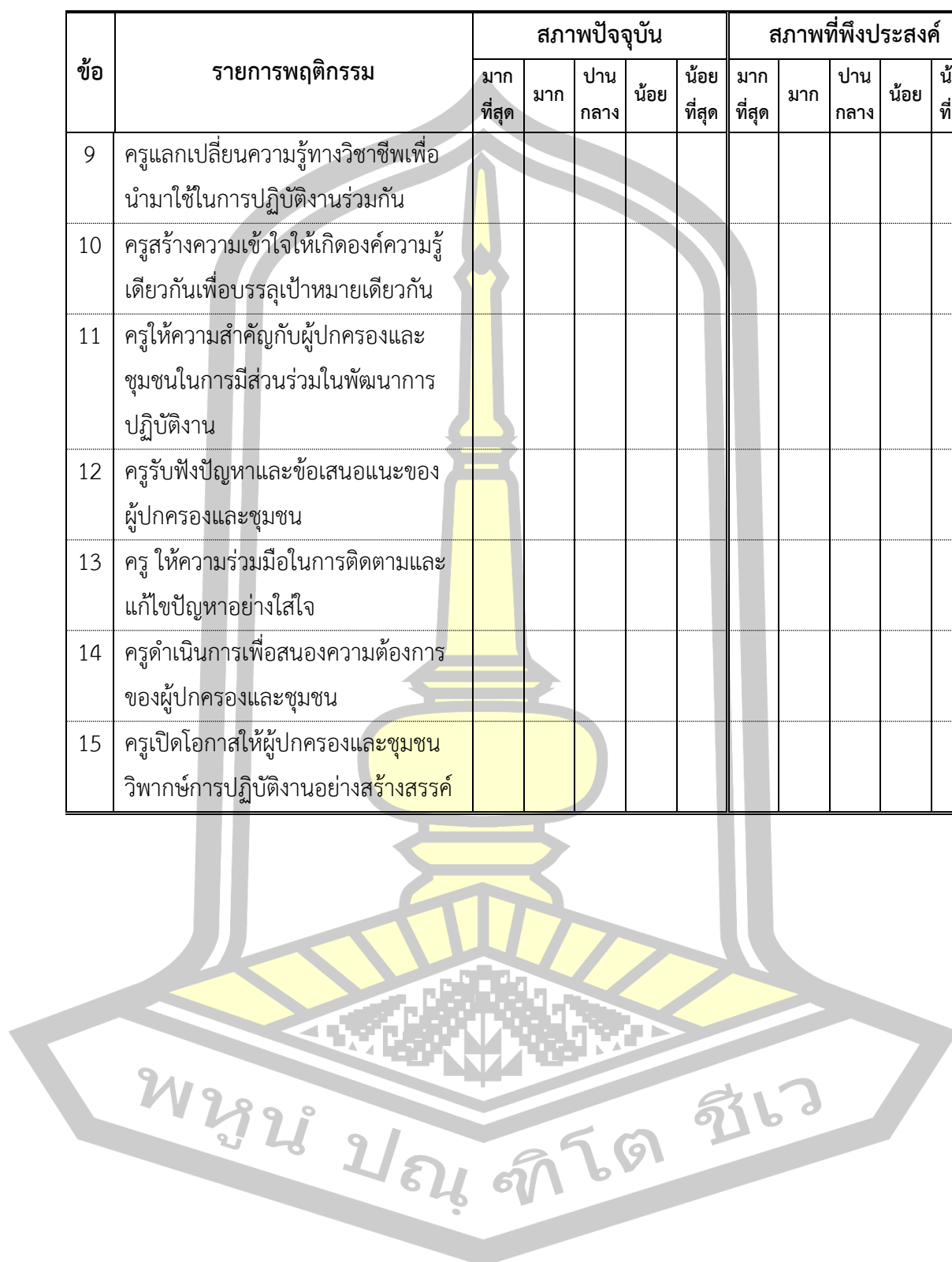
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ
 2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะภาวะผู้นำครู
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณที่ได้สละเวลาตอบคำถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน มา ณ โอกาสนี้

พหุ ประทีป ชีวะ

ข้อ	รายการพฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ครูแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน										
10	ครูสร้างความเข้าใจให้เกิดองค์ความรู้เดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน										
11	ครูให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชนในการมีส่วนร่วมในพัฒนาการปฏิบัติงาน										
12	ครูรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและชุมชน										
13	ครูให้ความร่วมมือในการติดตามและแก้ไขปัญหอย่างใส่ใจ										
14	ครูดำเนินการเพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน										
15	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนวิพากษ์การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์										



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งทางการบริหาร.....

ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ.....

วุฒิทางการศึกษา.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

สัมภาษณ์ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำครู

คำถาม : ท่านคิดว่ามีแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำครูอย่างไรได้บ้าง

1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) เป็นแบบอย่างทางการสอน
 - 2) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
- อย่างเป็นระบบ

พจนานุกรมศัพท์ สวี

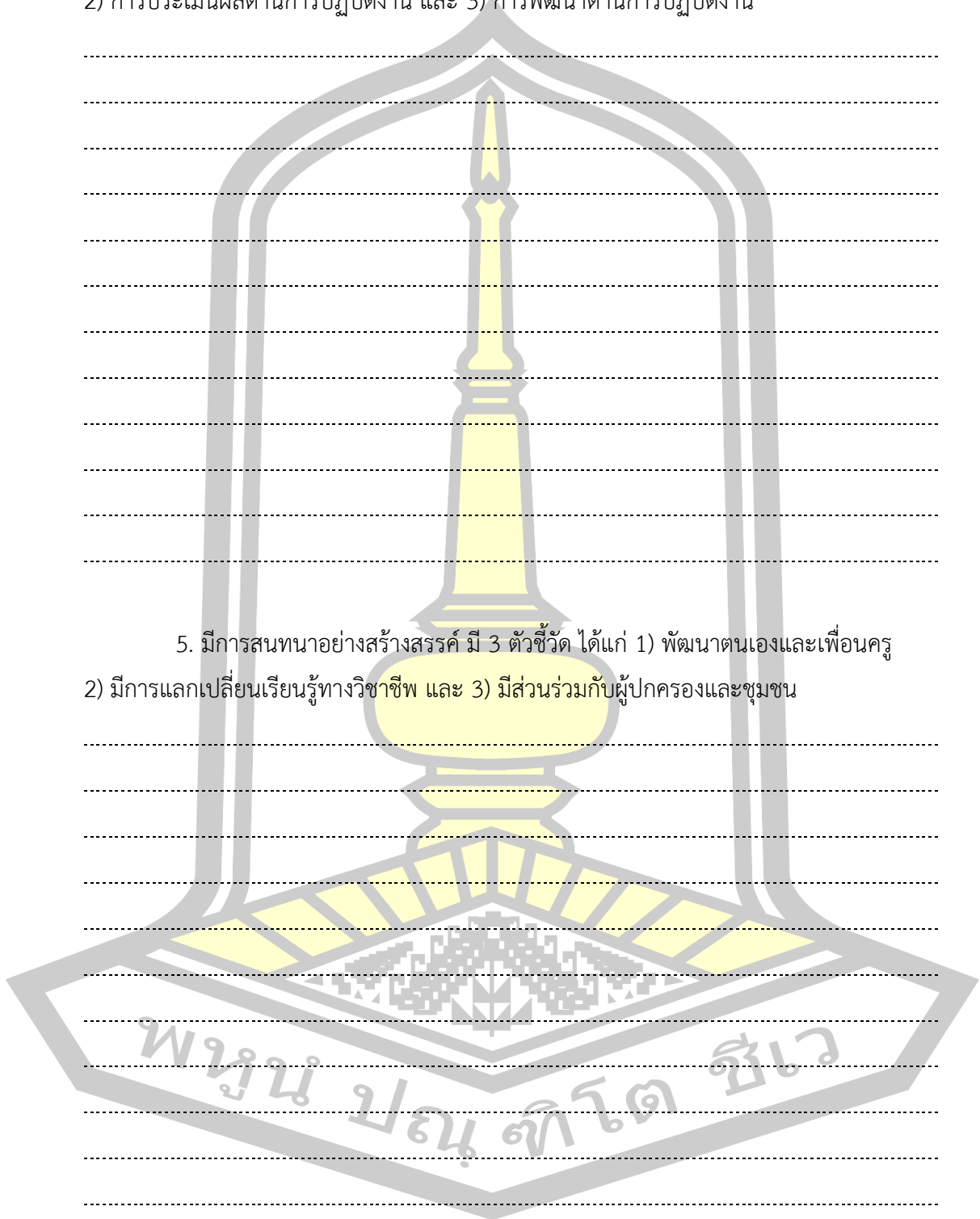
2. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) เป็นผู้วิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 4) เป็นครูผู้นำเพื่อพัฒนาเพื่อนครู

3. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
 1) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 2) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ 3) มีการทำงานเป็นทีม และ
 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

พจนานุกรมศัพท์ครู

4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวางแผนด้านการปฏิบัติงาน
2) การประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน

5. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) พัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) มีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน



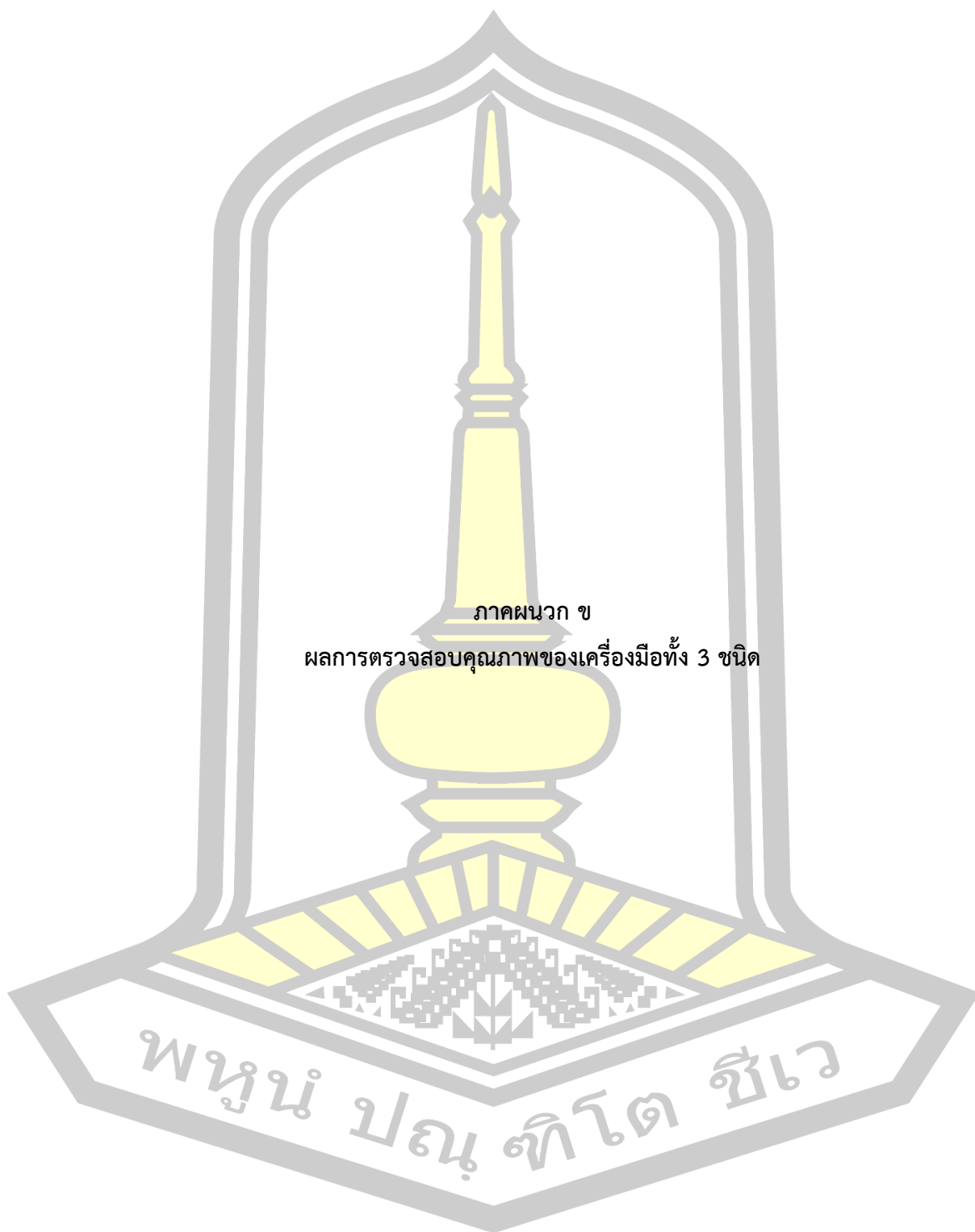


แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 2. ข้อคำถามในการประเมินจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
 3. โปรดพิจารณาว่าสิ่งที่ระบุในแต่ละข้อนั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและระดับความเป็นไปได้ที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พูน ปณฺ ฑิต ชีเว



ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 3 ชนิด

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (\bar{X}) ของแบบสอบถามโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าเกณฑ์

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1	1.00	18	1.00	35	1.00	52	1.00	69	0.60
2	1.00	19	0.60	36	0.60	53	1.00	70	0.60
3	1.00	20	1.00	37	1.00	54	1.00	71	1.00
4	1.00	21	1.00	38	1.00	55	1.00	72	1.00
5	1.00	22	0.60	39	1.00	56	1.00	73	1.00
6	1.00	23	1.00	40	1.00	57	1.00	74	1.00
7	1.00	24	1.00	41	1.00	58	1.00	75	1.00
8	0.60	25	1.00	42	1.00	59	1.00	76	0.60
9	0.60	26	1.00	43	0.60	60	1.00	77	0.60
10	0.60	27	1.00	44	0.60	61	1.00	78	1.00
11	1.00	28	0.60	45	1.00	62	1.00	79	1.00
12	1.00	29	1.00	46	1.00	63	0.60	80	0.60
13	1.00	30	1.00	47	1.00	64	0.60	81	1.00
14	1.00	31	1.00	48	0.60	65	1.00	82	1.00
15	0.60	32	1.00	49	1.00	66	1.00	83	1.00
16	0.60	33	0.60	50	1.00	67	1.00	84	0.60
17	1.00	34	0.60	51	1.00	68	1.00	85	1.00



ผลการค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r_{xy}) ที่เข้าเกณฑ์ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

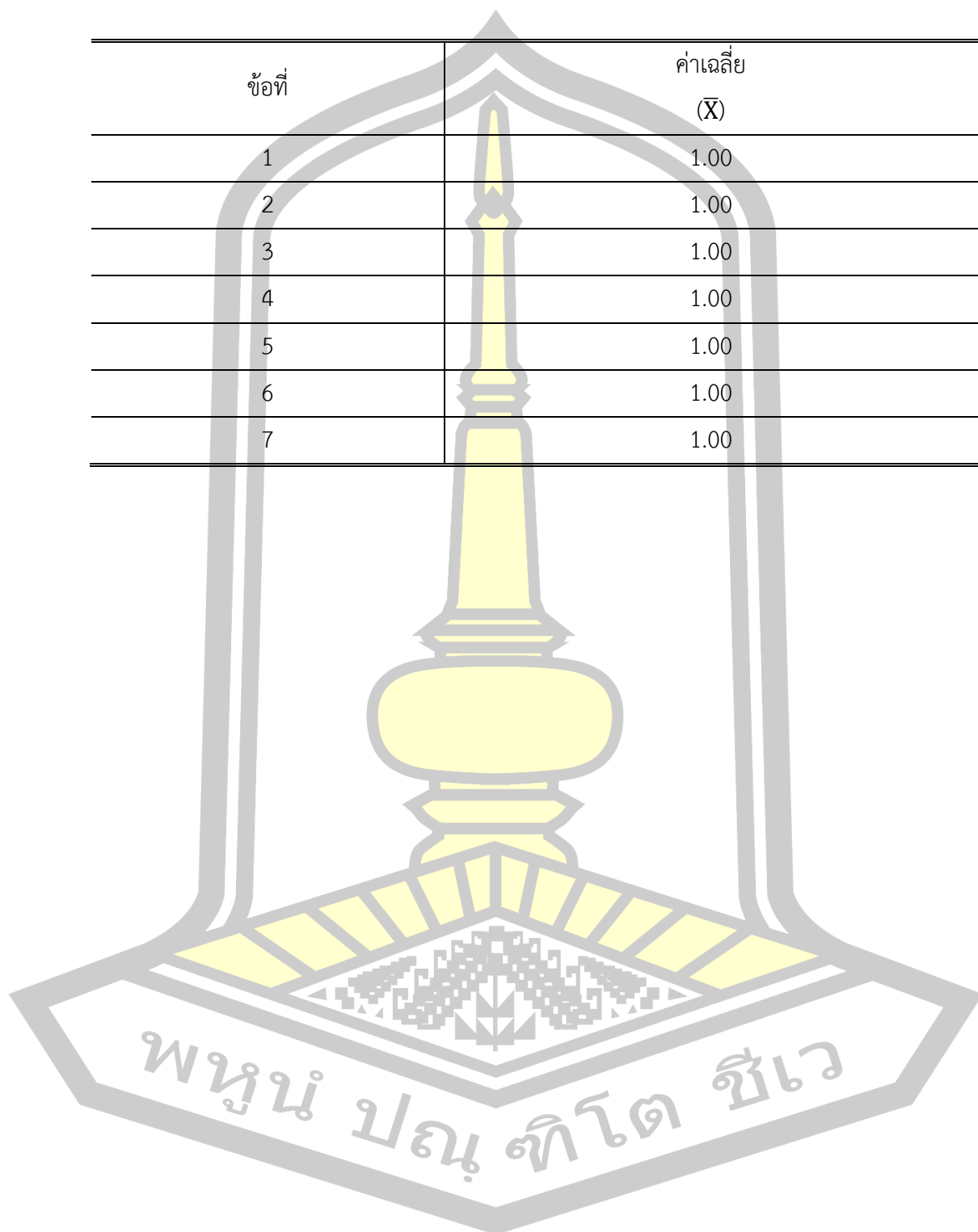
ข้อที่	ค่า r_{xy}	ข้อที่	ค่า r_{xy}	ข้อที่	ค่า r_{xy}	ข้อที่	ค่า r_{xy}	ข้อที่	ค่า r_{xy}
1	0.61	18	0.41	35	0.42	52	0.41	69	0.70
2	0.66	19	0.45	36	0.47	53	0.51	70	0.47
3	0.63	20	0.47	37	0.41	54	0.79	71	0.41
4	0.85	21	0.47	38	0.51	55	0.51	72	0.41
5	0.68	22	0.46	39	0.89	56	0.40	73	0.48
6	0.42	23	0.52	40	0.41	57	0.42	74	0.64
7	0.47	24	0.61	41	0.58	58	0.45	75	0.46
8	0.44	25	0.69	42	0.42	59	0.43	76	0.43
9	0.52	26	0.84	43	0.42	60	0.42	77	0.41
10	0.44	27	0.47	44	0.42	61	0.60	78	0.42
11	0.75	28	0.53	45	0.41	62	0.63	79	0.41
12	0.85	29	0.59	46	0.42	63	0.57	80	0.44
13	0.47	30	0.41	47	0.54	64	0.80	81	0.42
14	0.40	31	0.47	48	0.54	65	0.57	82	0.71
15	0.41	32	0.46	49	0.68	66	0.42	83	0.68
16	0.43	33	0.43	50	0.42	67	0.42	84	0.61
17	0.44	34	0.42	51	0.40	68	0.60	85	0.47

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.52

พหุ ประถมศึกษา

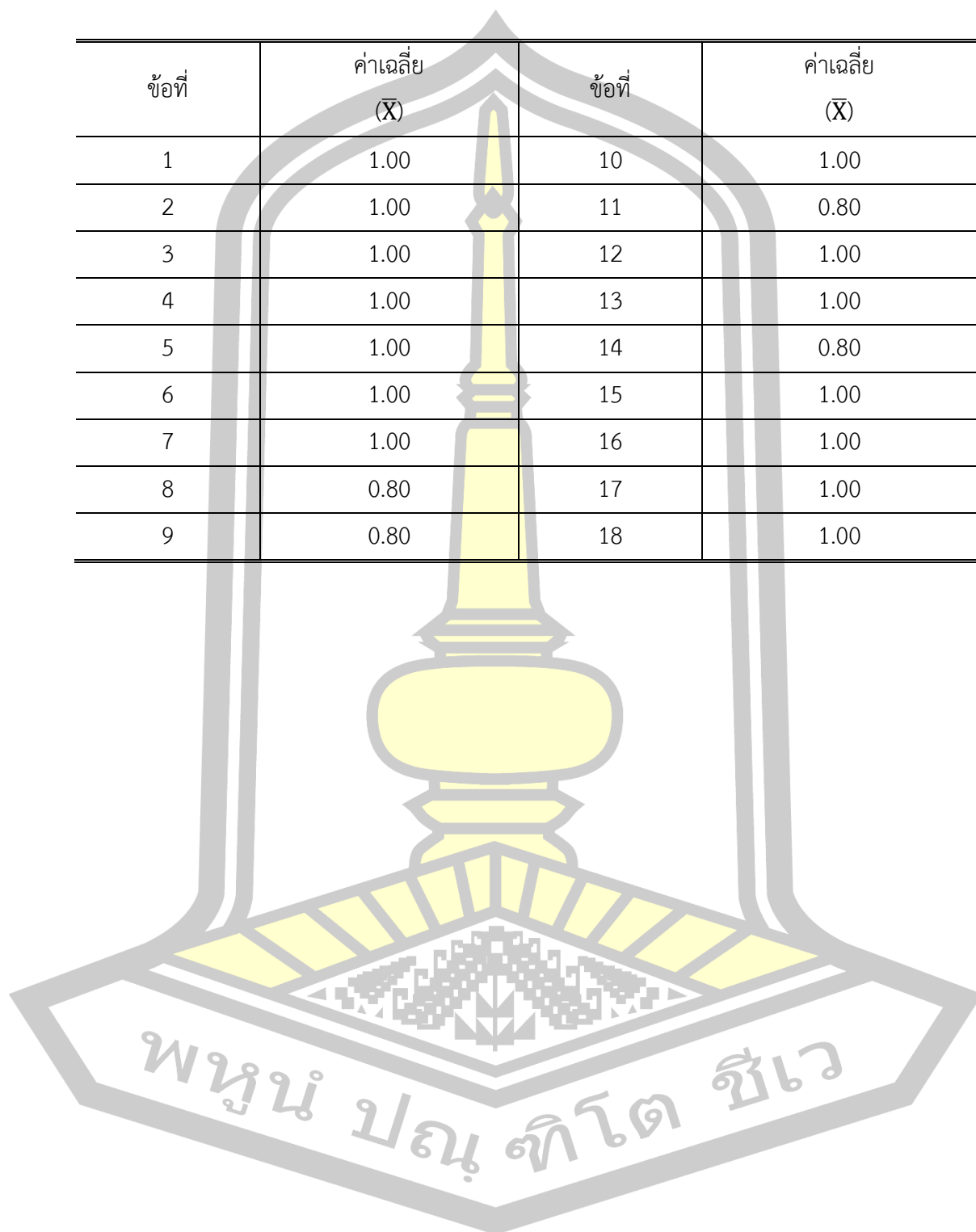
ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (\bar{X}) ของแบบสัมภาษณ์โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าเกณฑ์

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1	1.00
2	1.00
3	1.00
4	1.00
5	1.00
6	1.00
7	1.00



ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (\bar{X}) ของแบบประเมินโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าเกณฑ์

ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ข้อที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1	1.00	10	1.00
2	1.00	11	0.80
3	1.00	12	1.00
4	1.00	13	1.00
5	1.00	14	0.80
6	1.00	15	1.00
7	1.00	16	1.00
8	0.80	17	1.00
9	0.80	18	1.00



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวศุภวรรณ สายบุตร
วันเกิด วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 3/1 ถนนรื่นฤดี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนเมืองบัววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32190
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสิรินธร
จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2558 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)
สาขาวิชาการสอนเคมี มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว