



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

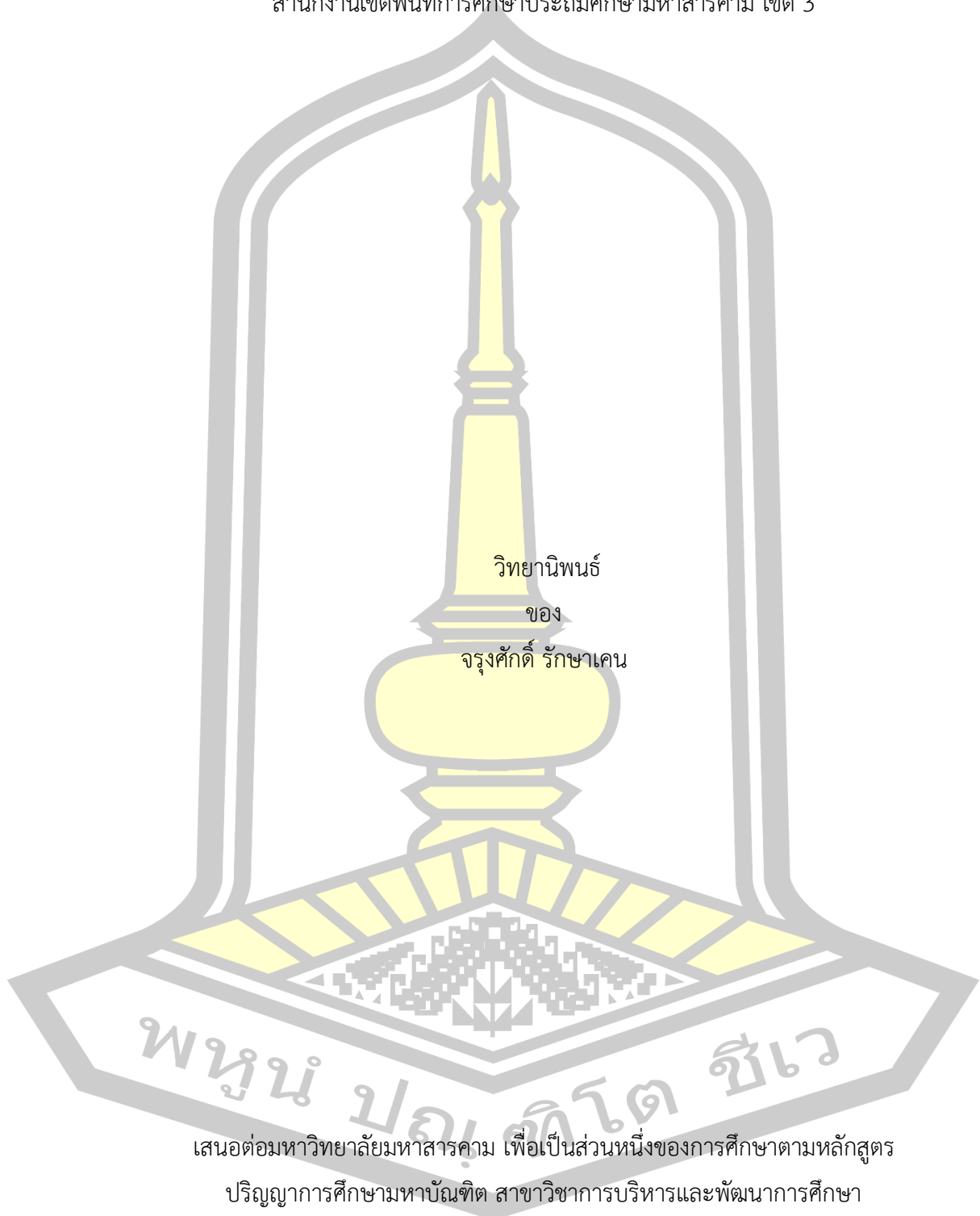
วิทยานิพนธ์  
ของ  
จรงค์ศักดิ์ รักษาเคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



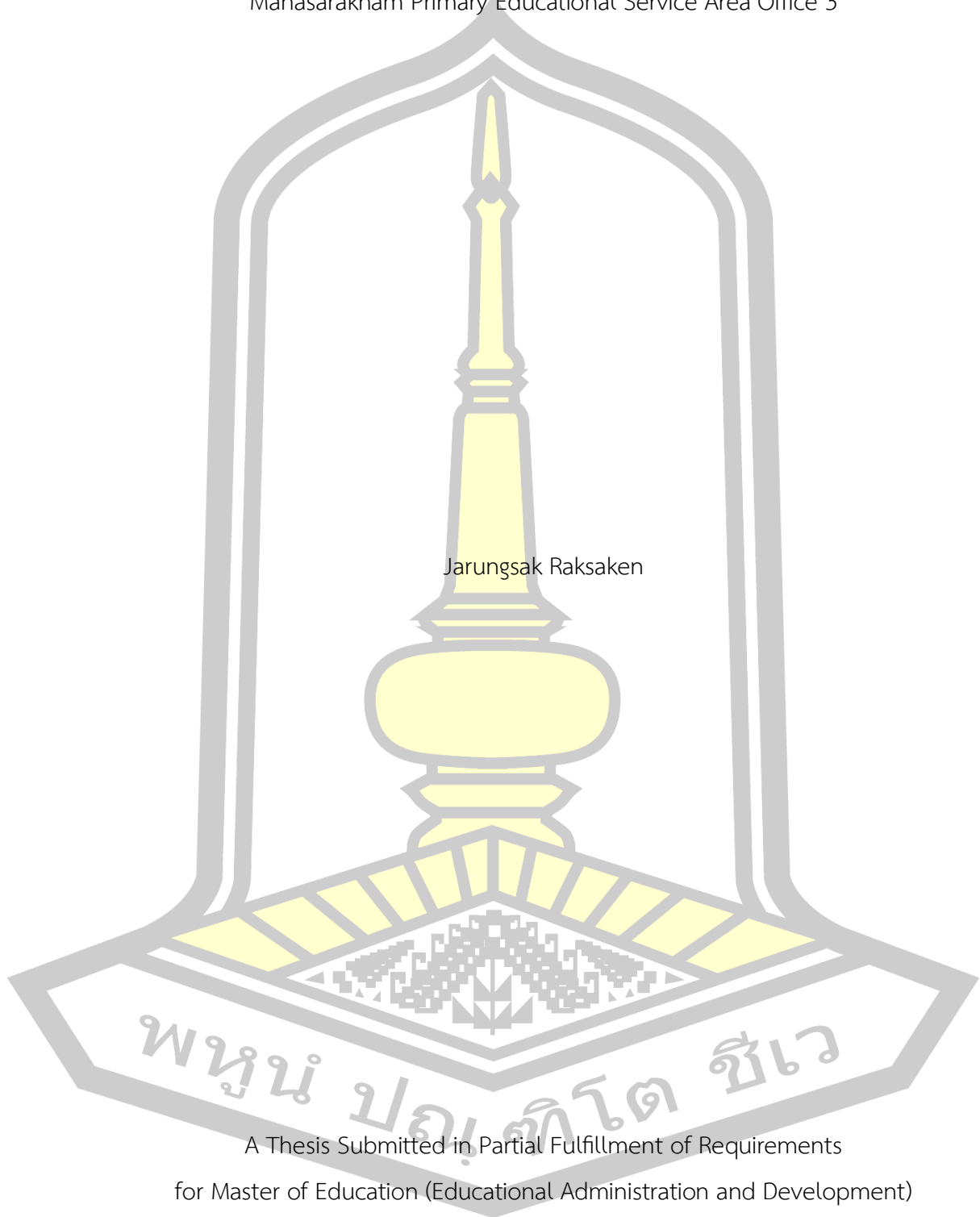
วิทยานิพนธ์  
ของ  
จรุงศักดิ์ รักษาเคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development Program to Enhance Academic Leadership of Teachers under  
Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3



Jarungsak Raksaken

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

June 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์ )

กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี )

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร )

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3		
<b>ผู้วิจัย</b>	จรุงศักดิ์ รักษาเคน		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลินธะวา คามดิษฐ์		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนาศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 292 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูต้นแบบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

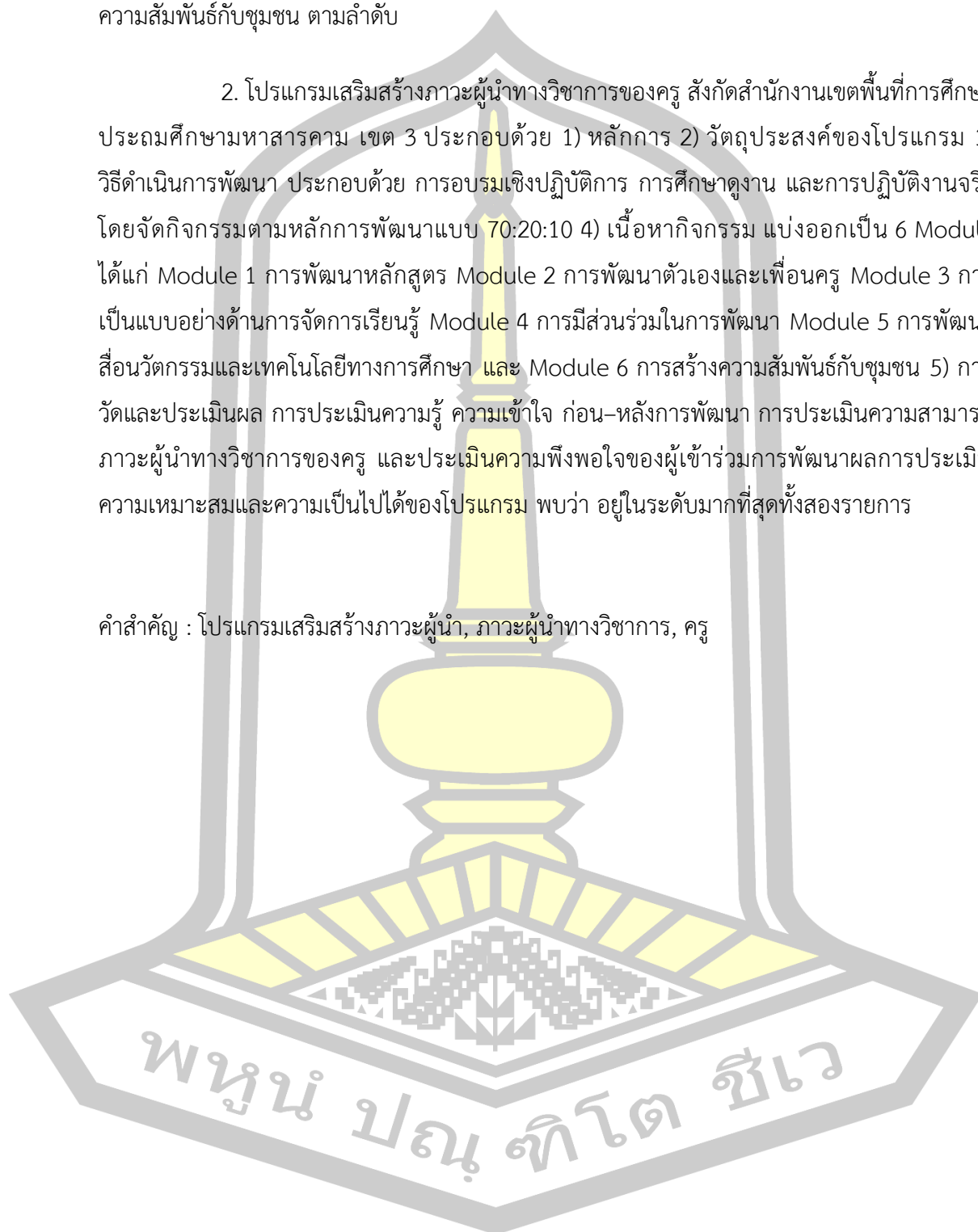
### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงไปหาค่า คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการ

พัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง โดยจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 4) เนื้อหากิจกรรม แบ่งออกเป็น 6 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาหลักสูตร Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 5 การพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5) การวัดและประเมินผล การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนา การประเมินความสามารถ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาผลการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรายการ

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ครู



<b>TITLE</b>	Development Program to Enhance Academic Leadership of Teachers under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3		
<b>AUTHOR</b>	Jarungsak Raksaken		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Sinthawa Khamdit , Ed.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Mahasarakham University	<b>YEAR</b>	2023

#### ABSTRACT

This research aimed 1) to investigate the current state, desirable state, and the needs for reinforcement towards teachers' academic leadership under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to design and assess the academic leadership program for teachers' reinforcement under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3. The research methodology was a mixed methods and consisted of two phases. The first phase was the study of the current state, desirable state, and the needs for reinforcement towards teachers' academic leadership under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3. The research sample was 292 school administrators and teachers from Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 by using stratified random sampling. The research instrument used to collect the data was the questionnaire. The data was analyzed by statistical analysis which provided information in the form of percentage, mean, standard deviation, and priority needs index. The second phase was the design and the assessment on the academic leadership program for teachers' reinforcement. The informants of the study were 5 qualified professionals from purposive sampling. The research instruments were semi-structured interview and the evaluation form on the appropriateness and the possibility of the program. The data was analyzed by

statistical analysis which provided information in the form of percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The overall result of the current state towards the teachers' academic leadership was at a medium level and the overall result of the desirable state towards the teachers' academic leadership was at the highest level. Additionally, having considered the priority needs index revealed the priority needs by descending order, namely the participatory development, the development on educational innovation and technology, the curriculum development, and the establishment of community relationship, respectively.

2. The academic leadership program for teachers' reinforcement under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 consisted of 1) the principles of the program, 2) the objectives of the program, 3) the procedures of the program which consisted of the workshop, the observation activity, and the practical work designed based on 70:20:10 model in development, 4) the content which concerned (1) the curriculum development, (2) self and teacher-professional development, (3) the role model for learning management, (4) the participatory development, (5) the development on educational innovation and technology, and (6) the establishment of community relationship, and 5) the evaluation and assessment concerned the pre and post-comprehension assessment towards the academic leadership program for teachers' reinforcement and the satisfaction survey of the development participants. The result of the assessment revealed that the level of appropriateness and possibility was at the highest level.

Keyword : Program for Leadership Reinforcement, Academic Leadership, Teacher



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวะ คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิวัฒน์ เทศบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณา ให้นำแนวคิด ให้คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัย การดำเนินชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินและ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และให้คำแนะนำที่ดีเยี่ยม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสำเร็จ คุณแม่อมรพรรณ รักษาเคน ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึง คุณูปการของ นักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำไป พัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป

จรุงศักดิ์ รักษาเคน

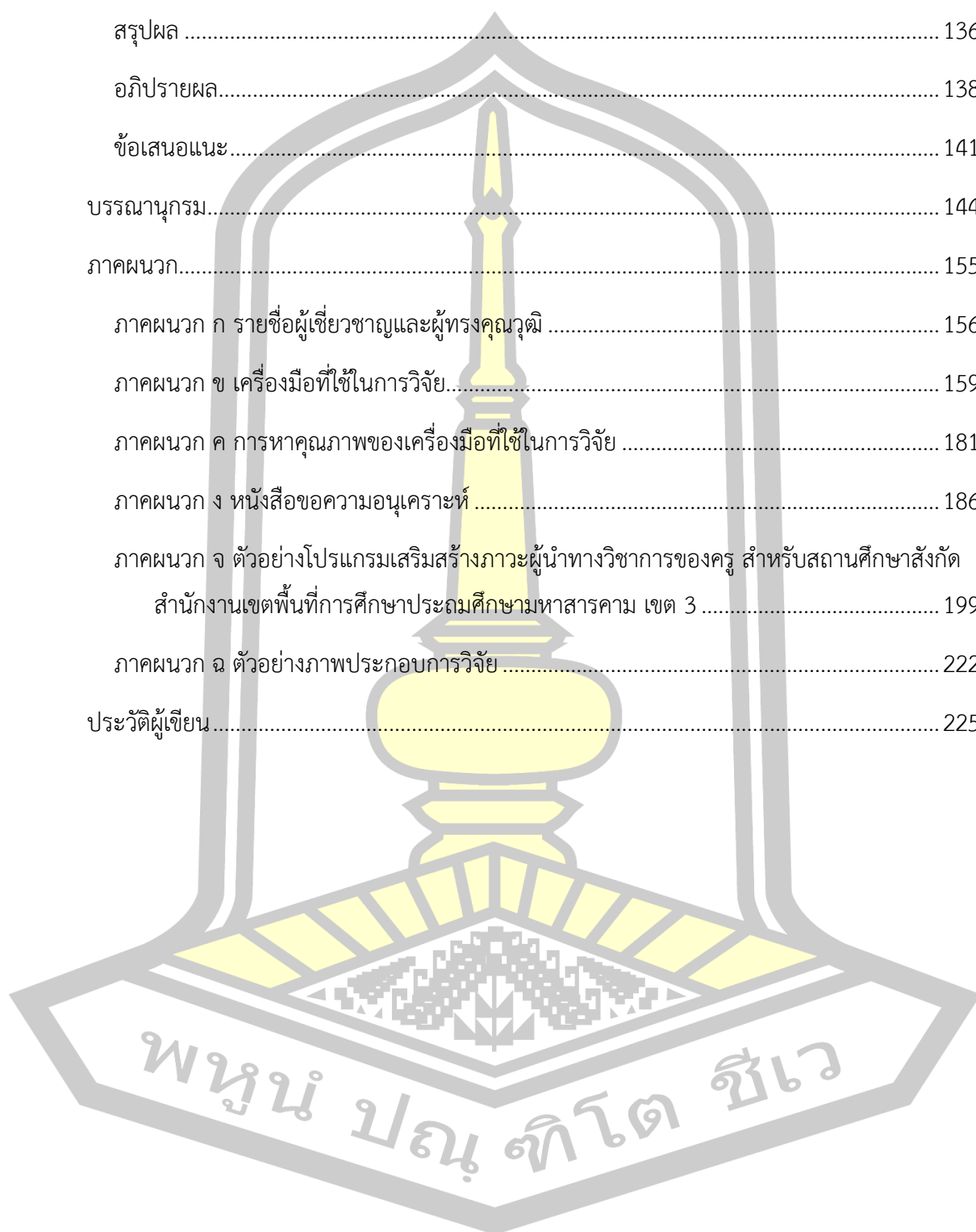
พนุณ ปณ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ภาวะผู้นำ.....	13
ความหมายภาวะผู้นำ.....	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	15
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	18
ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	19

องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู .....	20
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู .....	63
ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	63
หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ .....	64
วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	67
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	73
ความหมายโปรแกรม.....	73
องค์ประกอบของโปรแกรม.....	74
การพัฒนาโปรแกรม.....	76
บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	80
การประเมินความต้องการจำเป็น.....	85
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	87
งานวิจัยในประเทศ.....	87
งานวิจัยต่างประเทศ.....	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	92
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	94
ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	136

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	136
สรุปผล .....	136
อภิปรายผล.....	138
ข้อเสนอแนะ.....	141
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ .....	156
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	181
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	186
ภาคผนวก จ ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 .....	199
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย .....	222
ประวัติผู้เขียน.....	225



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	22
ตาราง 2 การผนวกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	24
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาหลักสูตร .....	28
ตาราง 4 การผนวกองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร .....	30
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู.....	33
ตาราง 6 การผนวกองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู.....	35
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้.....	40
ตาราง 8 การผนวกองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้.....	42
ตาราง 9 วิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา.....	46
ตาราง 10 การผนวกองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา.....	47
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	55
ตาราง 12 การผนวกองค์ประกอบของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	56
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน .....	61
ตาราง 14 การผนวกองค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน .....	62
ตาราง 15 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู .....	71
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม .....	75
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม .....	79
ตาราง 18 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน.....	105

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน ระดับสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.... 106

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร..... 107

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ..... 109

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้..... 111

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา..... 113

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ..... 115

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน ..... 117

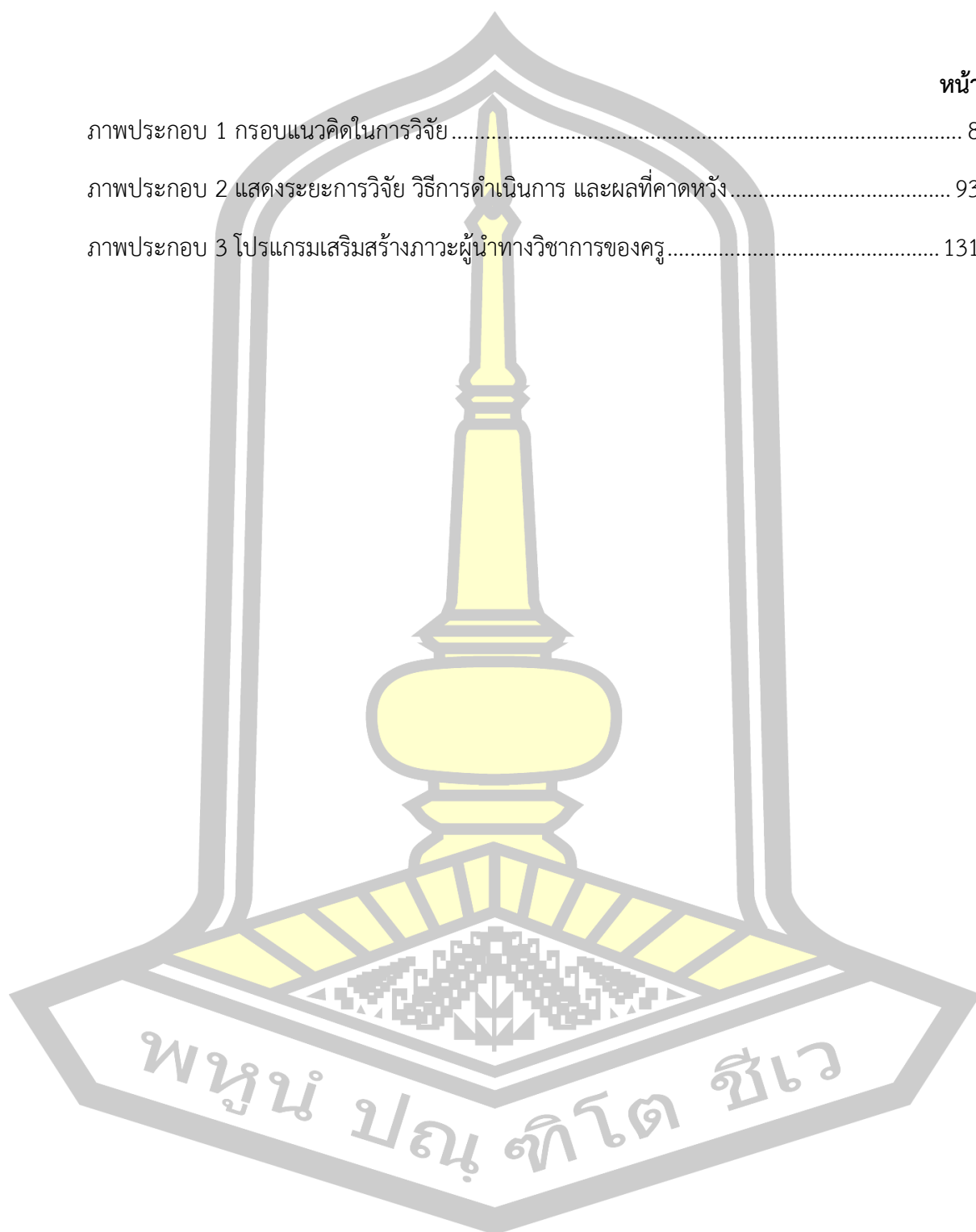
ตาราง 27 วัน/เวลา กิจกรรม การดำเนินการ และสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ..... 132

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	134
ตาราง 29 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	182
ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 .....	184



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	93
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	131





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและสังคม โดยเฉพาะการสร้างคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ โดยการพัฒนาคนจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และคุณธรรม (จันทร์ชลี มาพุทธ, 2546) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคม ภายใต้บทบาทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครูดังที่ วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต เพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทย ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2556) โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู (วิจารณ์ สารรัตน์, 2548)

ปัญหาการศึกษาของไทยมีความซับซ้อนและเรื้อรัง ทั้งในด้านโอกาส คุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ได้มีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพ โดยหนึ่งใน

สาเหตุสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่ไม่สามารถไปถึงคุณภาพ คือ ระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (มนต์นภัส มโนการณ, 2561 อ้างอิงจาก มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2556) โดยมุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารงานวิชาการจึงเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญ และให้เวลามากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ได้กำหนดแผนงานในแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) ได้แก่ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่น ๆ ที่เน้น การฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงาน และการสร้างงาน และการปฏิรูปบทบาทการวิจัย และระบบบรรณาธิการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยออกจากกับดัก รายได้ปานกลางอย่างยั่งยืน และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 คือ 1) การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย และทันการ เปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบท สังคมไทย 2) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา ให้มีสมรรถนะทางภาษาและดิจิทัล (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีภารกิจสำคัญในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเน้นการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพและตรงตามหลักสูตรทางการศึกษา ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็น เครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมจิตสำนึกความเป็นไทย สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ครูมีคุณธรรมจริยธรรมความรู้ความสามารถและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี คุณภาพ

จากรายงานการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ประจำปีการศึกษา 2560-2564 เมื่อพิจารณาผลคะแนนการสอบทั้ง 3 วิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ พบว่า มีค่าต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ โดยในปีการศึกษา 2564 แสดงให้เห็นว่า คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.59, 33.11 และ 32.90 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.83, 34.31 และ 39.22 เมื่อพิจารณาผลคะแนนการสอบในปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 27.32, 37.36 และ 36.25 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 29.99, 38.78 และ 43.55 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยในรายวิชาภาษาไทยลดลง 5.5 คะแนน คะแนนเฉลี่ยในรายวิชาวิทยาศาสตร์ลดลง 4.3 คะแนน คะแนนเฉลี่ยในรายวิชาภาษาอังกฤษลดลง 3.4 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาลดลง 1.2 คะแนน คะแนนจะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับเขตพื้นที่การศึกษาน้อยกว่าคะแนนประเทศหลายปีติดต่อกัน

สาเหตุของปัญหาเกิดจากครูบางส่วนในโรงเรียนยังขาดการประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดแรงจูงใจในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งการอบรมพัฒนาครูยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู รวมทั้งมีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการจำนวนมากซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนถ่ายครูรุ่นใหม่กับครูรุ่นเก่า ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานสูงและภาวะผู้นำทางวิชาการมากกว่าครูรุ่นใหม่ ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาขาวิชาหลักน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งตามกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ได้ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเน้นด้านการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ดูแลและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและหลากหลายยิ่งขึ้น เร่งยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้สูงขึ้น เร่งรัด ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ โดยสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาทั้งด้านบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น

พันธกิจของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 คือ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และมีกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพครู

โดยส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning / Co-creation ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2563)

ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มทักษะ ความรู้ ได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครู เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2563) ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในหลักการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี จึงจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน รวมทั้งใช้ความรู้เพื่อยกระดับความรู้ทักษะความสามารถ พัฒนาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของครูมีประสิทธิภาพ (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2541)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจึงควรดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครูให้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเอง การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าว เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งโปรแกรมฯ ดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับใด และความต้องการจำเป็น เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อนำไปพัฒนาครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
3. ได้ข้อเสนอแนะโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาคุณภาพครูและการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือตำราที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูของนักวิชาการศึกษา หน่วยงานทั้งไทยและต่างประเทศ ได้แก่ Pellicer and Anderson (1995), Suranna and Moss (2002), Qian, Walker and Li (2017), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), พนารัตน์ บุตรขารี (2554), สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และพลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2556) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554) เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วสามารถ

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู 3) การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

## 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระยะเวลาการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ได้แก่ ผู้อำนวยการ 120 คน รองผู้อำนวยการ 6 คน ครู 869 คน รวม 989 คน จากทั้งหมด 145 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 292 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา 255 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ครูที่มีผลงานประจักษ์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 3 คน

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

## กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Pellicer และ Anderson (1995), Suranna and Moss (2002), Qian, Walker and Li (2017), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), พนารัตน์ บุตรขารี (2554), สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และพลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง (2556) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554) เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู 3) การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

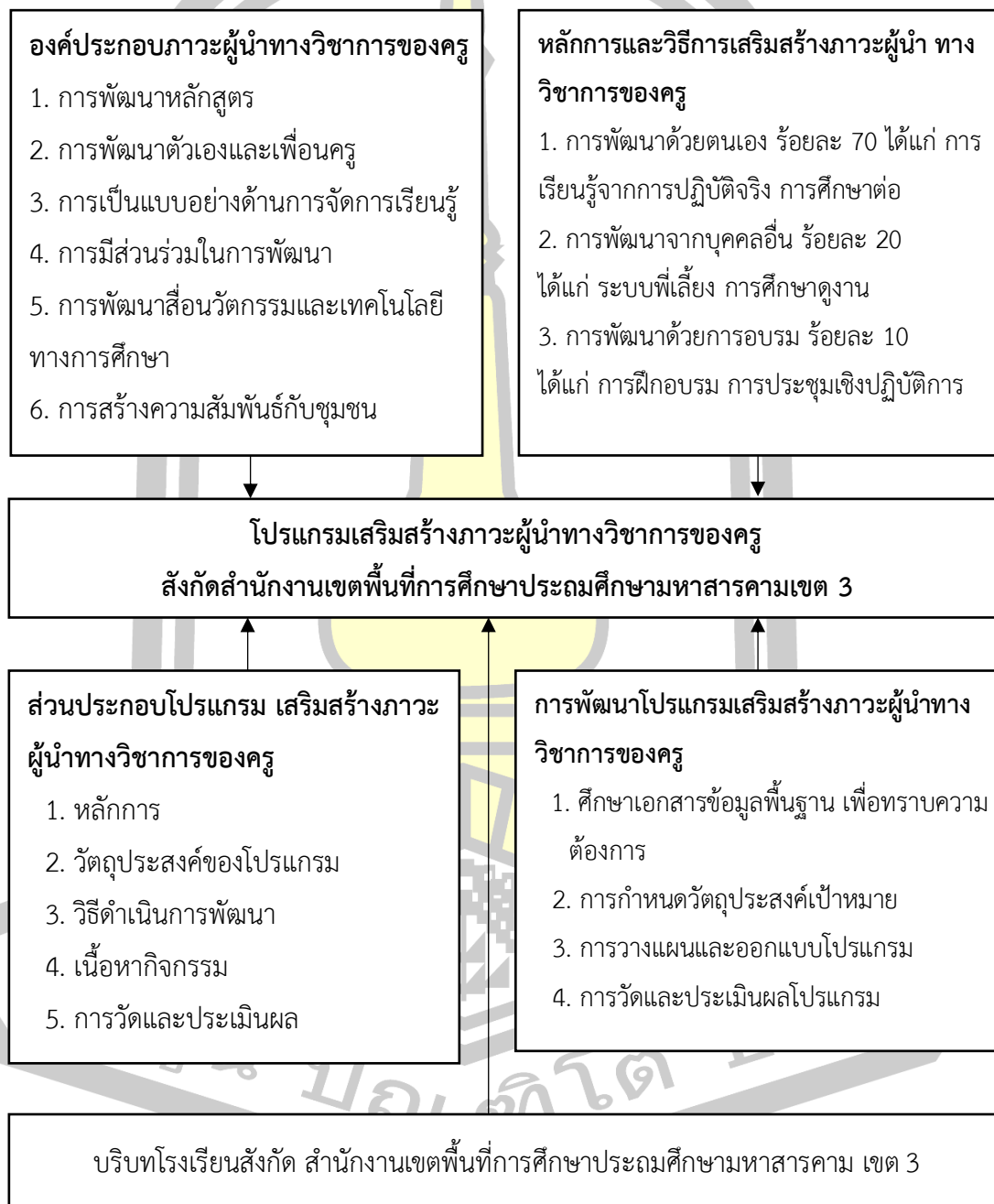
2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Everard และ Morris (1990), McBeath (1997), Guskey (2000), เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531) และนงลักษณ์ สีนสืบผล (2542) ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 3) การศึกษาดูงาน 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การศึกษาต่อ และ 6) ระบบพี่เลี้ยง

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ชำรง บัวศรี (2542), ทรรษา สุขกาล (2543), สุมิตรา พงศธร (2550), ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), รัชสรค์ สุทาร์มย์ (2556) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล

4. แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Boone and Kurtz (1989), Styles (1990), Houle (1996), Caffarella (2002), รัชณี กัลยาวิสัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานเพื่อทราบความต้องการ

2) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 3) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม และ 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้างต้น นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## นียมศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยส่งเสริมด้านการเรียนของนักเรียนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการปฏิบัติของครูเพื่อปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

1.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น สร้างและพัฒนาระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร และมีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลหลักสูตร

1.2 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู มีการพัฒนาด้านสติปัญญาและเรียนรู้อยู่เสมอ ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน และมีความตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู

1.3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ เข้าใจใช้กลยุทธ์การสอน วิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้าเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่นมีเครือข่าย การปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม ครูและสมาชิกเครือข่าย ร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน สามารถให้คำปรึกษาเป็นที่เล็งครู่ได้และมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ครูสามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ

1.5 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ เรื่อง การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด ความเข้าใจในทัศน์ในบทเรียน ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการสนอง นโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมความพร้อมของ โรงเรียนที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน มีการส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนา โรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนา ความร่วมมือกันทางวิชาการ และมีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อให้มี ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการ เรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการ ออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารข้อมูล

พื้นฐานเพื่อทราบความต้องการ 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) วางแผนออกแบบและสร้างโปรแกรม 4) การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

4. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10 หมายถึง กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยแบ่งการพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถดังกล่าว ออกเป็น 3 แบบดังนี้

4.1 การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ตนเอง ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

4.2 การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การเรียนรู้ที่เกิดจากการช่วยเหลือแนะนำจากครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สูงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และการศึกษาดูงานจากครูในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงหรือเป็นครูผู้นำทางวิชาการในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

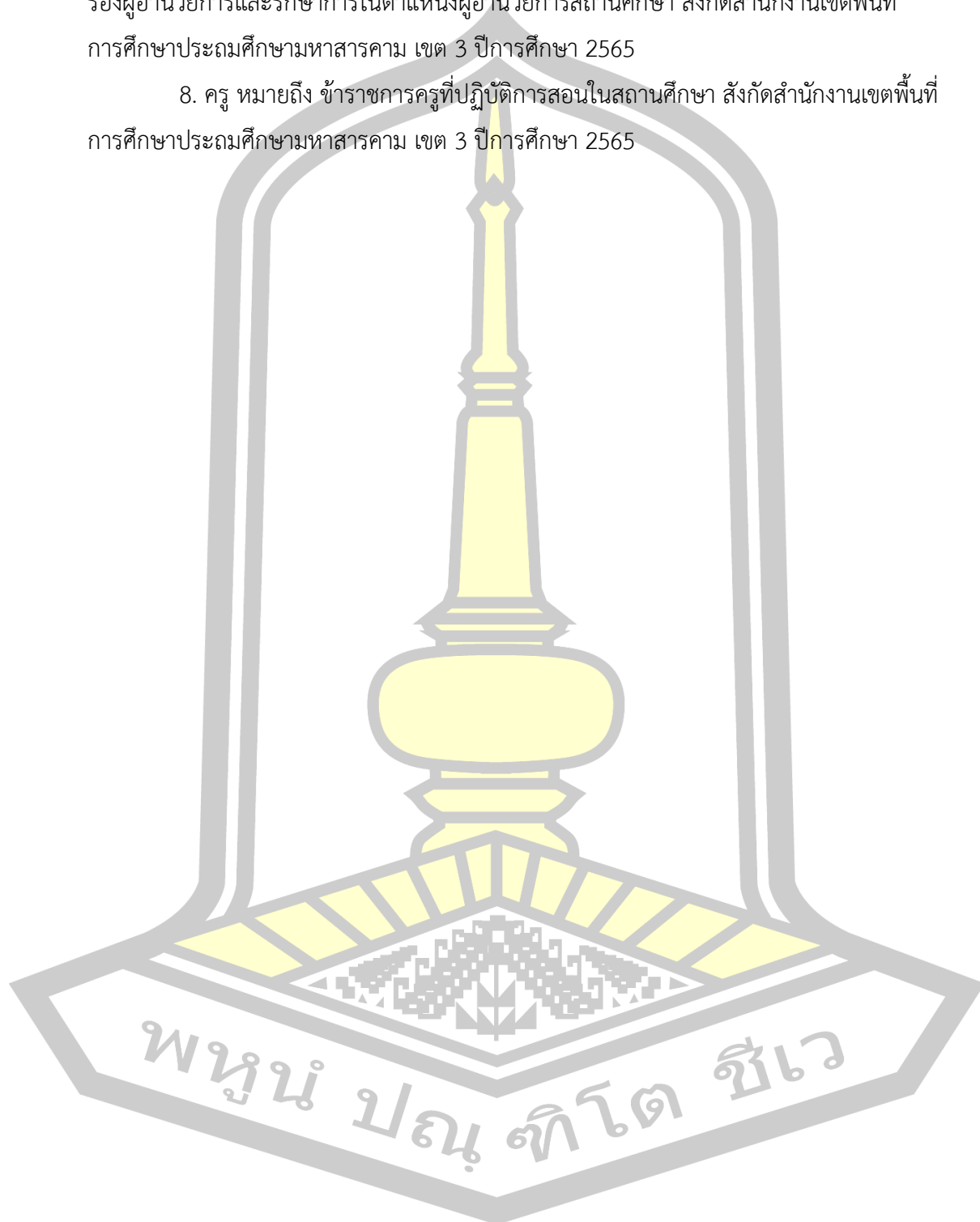
4.3 การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของครูตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีหลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยความรู้ดังกล่าวจะทำให้ครูสามารถนำไปพัฒนาตนเอง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาตั้งอยู่ คือ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 จังหวัดมหาสารคาม

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 145 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

7. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการและรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565

8. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
4. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
5. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3
6. การประเมินความต้องการจำเป็น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### ภาวะผู้นำ

#### ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานให้ความหมายของไว้หลายท่าน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Dubrin (2010) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำของแต่ละคนหรือการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มและการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือในการปฏิบัติตน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ศจี อนันต์นพคุณ (2542) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ จะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้โดยยาก

สมเด็จพระสังฆราช (2542) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตน นั่นก็คือ การสร้างศรัทธาบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้นำเป็นสำคัญ แต่ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารในยุคนี้จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่หัวหน้างานใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม และให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมาย

กวี วงศ์พุด (2550) ให้ความหมายภาวะผู้นำ เป็นการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

กรัณย์ ปัญโญ (2551) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าว ชี้แนะ สั่งการหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยปราศจากการถูกบังคับ

Terry (1977) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในความพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นวัตถุประสงค์

Yukl (2001) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้ อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงาน หรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

Northouse (2009) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ (Trait) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม (Behavior) และความสัมพันธ์ (Relationship)

Yukl (2010) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพล การใช้อำนาจ การสั่งการ การบริหารจัดการ และการกำกับดูแล เพื่อให้กระตุ้นและผลักดันให้คนอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้า

สรุป ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลกับผู้ตาม สามารถโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์การได้เกิดแรงบันดาลใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

#### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะเป็นผู้นำเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านคุณภาพ และปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นภายในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุมดูแล ชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทักษะความรู้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เศาวนิต เสดานนท์ (2542) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์การเป็นเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำช่วยในการสร้างความชัดเจนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงแก่สมาชิก

ในองค์กร และช่วยให้ผู้อื่นมองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ได้สรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าว ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (Leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในปัญหา เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติ การและนำเสนอชักนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสม คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ ดังนี้

1. การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล
3. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือสิ่งที่ผู้นำได้ใช้หรือแสดงออกไป ภาวะผู้นำช่วยดึงศักยภาพในตัวผู้บริหารหรือผู้นำออกมาใช้ ซึ่งเป็นการยืนยันว่าความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นจะมีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้มากน้อยเพียงใด ภาวะผู้นำช่วยดึงศักยภาพในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างมีความถนัดหรือเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะมีความสามารถเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วย



ในการสร้างการยอมรับ เนื่องจากภาวะผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนทั่วไปรู้จักผู้นำดีขึ้นว่าเป็นผู้นำแบบไหน มีความสามารถหรือความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากผู้บริหารหรือผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะสามารถสร้างการยอมรับในตัวผู้บริหารหรือผู้นำได้เป็นอย่างดี

ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าองค์กรใด ๆ ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เนื่องจากการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงานการปกครองคน ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีศิลปะในการบริหารงาน ไม่ว่าองค์กรใด ๆ ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เนื่องจากการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนและงานการปกครองคน ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีศิลปะในการครองใจคนให้ได้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มและมีความสามารถนำพาการดำเนินงานหรือกิจกรรมกลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญในการช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบและกระบวนการในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยแนะแนวทางให้มีการประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ของหน่วยงาน เป็นแบบอย่างเป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากบทบาทหน้าที่ของสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมในการทำงานเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล 2 ประเภท คือ ผู้นำและผู้ตาม และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ผู้นำจะช่วยให้องค์การมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์ครบถ้วนตลอดจนช่วยนำพาองค์การไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมหรือสิ่งที่ผู้นำใช้หรือแสดงออกไป มีความสามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยในการสร้างการยอมรับ ช่วยแนะแนวทางให้มีการประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานที่จะสามารถนำพาองค์การเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญในการช่วยกำกับให้กลุ่มคนในองค์กรทำงานเป็นไปตามระบบที่วางไว้และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ธิดาวลัย เสตะจันทร์ (2541) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การกระทำหรือกิริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มให้เกิดแนวคิดใหม่ให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการปฏิบัติของครู เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน

สมใจ ลักษณะ (2542) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มุ่งใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่นผู้รายงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ประเวศ วะสี (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องเป็นคนฉลาด เห็นแก่ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีใจฝักใฝ่ด้านวิชาการ เป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งอยู่ในความถูกต้อง

Gorton (1983) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง ความหมายครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคนหรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการคือ ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน

Yamada (2000) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ การตัดสินใจ ยุทธวิธีและเทคนิค เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้น เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอน วิธีการเรียนรู้ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นการสร้างโอกาสให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย

Kaiser (2000) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน 2) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ 5) สนับสนุนและส่งเสริม

ความเป็นเลิศในทางวิชาการของโรงเรียน 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
7) นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่ครู แสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ บูรณาการคิดริเริ่ม สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติของครู เพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็น แบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ธีรธร สุธีธร (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ครูมีบทบาทในการผสมผสานแนวคิดแบบดั้งเดิมสู่แนวคิดใหม่ โดยมีบทบาทในการปรับปรุงและ สนับสนุนการสอน การเรียนรู้ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จึงมีความสำคัญ เพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำสู่มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการ สร้างสรรค์การเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ช่วยนิเทศการใช้เทคโนโลยีในการ พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมี ภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศ ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

Hallinger และ Murphy (1985) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด พฤติกรรมความมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ดังนี้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Framing school goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate)

Davis และ Thomas (1989) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อ ครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

สรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพ การสอนของครู มีบทบาทช่วยในการปรับปรุงและสนับสนุนการสอน การเรียนรู้ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ช่วยสร้าง บรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ โดยจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน เพื่อช่วยกันยกระดับคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

Pellicer และ Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู ใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนนำไปสู่ การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) เป็นผู้นำทาง การเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนะว่า ความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่าย บริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Suranna และ Moss (2002) ทำการวิจัยค้นหาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อตัวแทนขององค์กร ทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ และผู้บริหารด้วย

Qian, Walker และ Li (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในประเทศจีน ด้วยเหตุผลว่า โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครูส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยมาจาก องค์กรความรู้ทางสังคมตะวันตก อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และนิวซีแลนด์ โมเดลภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในประเทศจีนประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 มิติ ได้แก่

1. มิติการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา ครูต้องแสวงหาจุดแข็งและ ขยายจุดแข็ง อาจจะเป็นเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร เหล่านี้ไปใช้ พัฒนาตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน

2. มิติการประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน แนะนำและนิเทศ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

3. มิติการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู โดยอาศัย การมีส่วนร่วม เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันนั้นมีความปลอดภัยและเป็นเชิง สร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับ การสอน เป็นต้น

4. มิติการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัย เป็นฐาน และแสวงหาแหล่งข้อมูลภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

5. มิติการส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สํารวจและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนมีกลยุทธ์การสอนใหม่และทันสมัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งถือเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มี 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

พนารัตน์ บุตรขารี (2554) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดประสบการณ์ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูไว้ในสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการหากโดยตำแหน่งคือผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานวิชาการซึ่งมีขอบเขตกว้างมาก และเป็นหัวใจของสถานศึกษาทำให้ประสบผลสำเร็จลงได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ครูทุกคนในสถานศึกษาอาจสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ที่หลากหลาย ดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. Visionary Leader คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไร โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอน
2. Charismatic Leader คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่นและสามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ได้
3. Transactional Leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้
4. Transformational Leader คือ ผู้นำที่มีกระบวนการหรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไอซีทีที่สามารถผสมผสานการใช้เทคโนโลยีขั้นต่ำและขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ช่วยยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีแรงจูงใจมีส่วนร่วม มีความสนใจและการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนรู้และนิสัยการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้จากการสืบค้นและการสื่อสารที่ดี

สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครุมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดดังปรากฏตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ร.น.	แหล่งสืบค้น	ตัวชี้วัด							ความถี่
		Pellicer and Anderson (1995)	Suranna and Moss (2002)	Qian, Walker and Li (2017)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	พนารัตน์ บุตรขารี (2554)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554)	สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2556)	
1	การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓		✓			✓	4
2	การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู		✓	✓		✓	✓		4
3	การพัฒนาหลักสูตร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้งานร่วมกับครูคนอื่นๆ		✓				✓	✓	3
5	นิเทศเพื่อให้การสอน			✓				✓	2
6	การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู			✓					1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	หัวข้อ	แหล่งสืบค้น							ความถี่
		Pellicer and Anderson (1995)	Suranna and Moss (2002)	Qian, Walker and Li (2017)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	พนารัตน์ บุตรขารี (2554)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554)	สุพจน์ ศรีบุญพงษ์ และพลรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2556)	
7	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓					✓	✓	3
8	การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน		✓	✓	✓				3
9	ด้านการพัฒนาผู้เรียน				✓				1
10	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน				✓				1
11	การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน				✓				1
12	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการ จัดประสบการณ์					✓			1
13	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้						✓		1
14	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						✓		1
15	กระบวนการหรือเทคนิค ในการเปลี่ยนแปลง						✓		1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้งหมด 6 ด้าน สำหรับการเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการนำองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันมาผนวกรวมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 การผนวกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	องค์ประกอบที่นำมาผนวก
1. การพัฒนาหลักสูตร	
2. การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู	- การพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถของครู - มีกระบวนการหรือเทคนิค ในการเปลี่ยนแปลง
3. การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้	- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ - การเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัด ประสบการณ์ - การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน - ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน - ด้านการพัฒนาผู้เรียน
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	- ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - มีความคิดใหม่ๆ และ สร้างสรรค์งาน ใหม่ ๆ
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู
3. การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน



จากองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ความรู้ขององค์ประกอบแต่ละด้าน ซึ่งจะนำเสนอ นิยาม หลักการแนวคิดและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังนี้

### 1. การพัฒนาหลักสูตร

#### ความหมายของหลักสูตร

ธีรารัง บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผน ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร (Curriculum) ว่าสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualized) และกลุ่มที่มองหลักสูตรครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือ วิชาและเนื้อหาวิชาและเนื้อหาวิชาหลักสูตร เป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็น เอกสารและที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท ส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือประสบการณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการศึกษาในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดระบบการศึกษาได้ให้ คำนิยามความหมายของหลักสูตรไว้ว่า “หลักสูตร” เป็นข้อกำหนดด้วย จุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สรุป ความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นให้นักเรียนอย่างมีแบบแผน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้

#### ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

จตุติมา พรหมศร (2555) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น เป้าหมายหรือมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ต้องกำหนดไว้ชัดเจนและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรต้องทันต่อความก้าวหน้าทางด้าน วิทยาการ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียน และสิ่งที่ กำหนดในการเรียนการสอนต้องช่วยเตรียมผู้เรียน เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในโลก ไร้พรมแดน เป็นต้น

Weber (2002) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ ของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development) การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ในขณะที่หลักสูตรจะให้รายละเอียดภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ รายวิชาที่ต้องศึกษาและเงื่อนไขการจบการศึกษาในระดับชั้นต่างๆ

สรุป ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของครูซึ่งแสดงถึง ความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพของครูในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียน นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการประเมินหลักสูตร ทุกฝ่ายร่วมกัน ในการออกแบบหลักสูตร และสร้างระบบดูแลการใช้หลักสูตร

ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546) หลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

Taba (1962) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้น ประกอบด้วย

1. จุดหมายและจุดประสงค์
2. เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร  
แกนกลางและท้องถิ่น

2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร  
สัณห์ สังข์อ่อง (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนา  
หลักสูตร มีดังนี้

- แกนกลาง
1. มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร
  2. พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและนักเรียน
  3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประเมินหลักสูตร
  4. ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตร
- สำหรับนักเรียนพิการ
5. เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
  6. สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

Weber (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร  
หมายถึง ความรู้ในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับ  
รูปแบบของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development)  
การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน  
การวัดและการประเมินผล ในขณะที่หลักสูตรจะให้รายละเอียดภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ  
รายวิชาที่ต้องศึกษาและเงื่อนไขการจบการศึกษาในระดับชั้นต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรในหลักสูตร  
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. ส่วนนำ ข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยรวมในการ  
พัฒนานักเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. โครงสร้างหลักสูตร เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่  
จัดสอนในแต่ละปี แต่ละภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วย รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนา  
นักเรียน พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียน หรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น
3. คำอธิบายรายวิชา ส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่า นักเรียน  
จะเรียนรู้อะไรจากรายวิชานั้น ๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วย รหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภท  
รายวิชา (พื้นฐานหรือเพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน สาระสำคัญที่สอนในรายวิชานั้น

4. เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนด คุณสมบัติของผู้ที่จะจบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับ เกณฑ์การจบหลักสูตร ในหลักสูตรแกนกลาง

Beauchamp (1981) กล่าวว่า หลักสูตรเอกสารมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ขอบข่ายเนื้อหาวิชาที่จะสอน
2. การกำหนดเป้าหมายและ/หรือจุดประสงค์เฉพาะ
3. การวางแผนการใช้หลักสูตร
4. การพิจารณาตัดสิน หรือการประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดดังปรากฏตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาหลักสูตร

ที่	ตัวชี้วัด	แหล่งสืบค้น							รวม
		Taba (1962)	Weber (2002)	บุญชม ศรีสะอาด (2546)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สุนันท์ สิงห์อ่อง (2555)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	Beauchamp (1981)	
1.	การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2.	เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ ของหลักสูตร	✓	✓	✓				✓	4
3.	จุดประสงค์ของหลักสูตร	✓		✓			✓	✓	4
4.	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ ของหลักสูตร		✓				✓		2
5.	การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชา ที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน		✓						1

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ตัวชี้วัด	แหล่งสืบค้น							
		Taba (1962)	Weber (2002)	บุญชม ศรีสะอาด (2546)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สุนันท์ สังข์อ่อน (2555)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	Beauchamp (1981)	ความถี่
6.	สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น				✓	✓			2
7.	ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและ ผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตร สำหรับนักเรียนพิการ					✓			1
8.	เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร					✓			1
9.	สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้ หลักสูตร				✓	✓			2
10.	โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบาย รายวิชาการวางแผนการใช้หลักสูตร						✓	✓	2
11.	คำอธิบายรายวิชา						✓		1

จากตาราง 3 พบว่า คะแนนความถี่การวัดและประเมินผลมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ จุดหมายและจุดประสงค์ เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร กิจกรรมและกระบวนการเรียนการสอน สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

สำหรับการเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการนำองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันมาผนวกรวมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร ดังตาราง 4

ตาราง 4 การผนวกรองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร	
2. โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชาการวางแผนการใช้หลักสูตร	- การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน - คำอธิบายรายวิชา
3. เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ของหลักสูตร	
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ของหลักสูตร	
5. สร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	- เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
6. สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร	- ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรสำหรับนักเรียนพิการ
7. การวัดและประเมินผลหลักสูตร	
8. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร	

ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญในการศึกษา

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร
2. โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร
3. เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ของหลักสูตร
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ของหลักสูตร
5. สร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
6. สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

## 7. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

สรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์ การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตรของหลักสูตร สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น สร้างและพัฒนาระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร และมีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลหลักสูตร

### 2. การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู

ความหมายของการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู

กิตติมา ปรีดีดิลก (2538) ครูและบุคลากรทางการศึกษา แม้จะมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่หน้าที่หนึ่งควรพัฒนาให้เหมือนกันคือ การเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) จะต้องฝึกฝนในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการสอน แสดงออกใน 4 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านความเป็นมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านความเป็นสัญลักษณ์ และด้านการรักษาวัฒนธรรม การเป็นผู้นำทางการสอนนั้นเราสามารถสร้างได้ เพราะการเป็นผู้นำทางการสอนเป็นกระบวนการพัฒนา ศึกษาและอบรม ก็สามารถที่จะพัฒนาให้เป็นผู้ผู้นำทางการสอนได้ อุปสรรคคือ การขาดทักษะและการฝึก ต้องรู้จักแสวงหาโอกาสในการฝึกและพัฒนางานกับเพื่อนร่วมงานร่วมกับกลุ่มวิชาชีพและต้องมีการทำโปรแกรมส่วนตัวเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขึ้นอยู่กับคนเป็นผู้ใช้วัสดุ เงิน คน เป็นผู้ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อจัดการเกี่ยวกับวัสดุและเงิน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้และคนเป็นผู้นำ

พยอม วงศ์สารศรี (2537) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรคือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

กิตติมา ปรีดีดิลก (2538) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

กัลยากร กลายสุข (2539) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

สมาน รั้งสิโยภุชฎี (2540) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมความรู้และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถช่วยเหลือเพื่อนครูหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ โดยสามารถวัดได้จาก การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ มีการพัฒนาด้านสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบด้านการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู

จรัส ดวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตนบุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจรู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคงให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าคุณค่า มีคนรัก คนชอบและเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเองคือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริง แจ่มใส แสดงว่าคุณชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วยแสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจแสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร

สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 6) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน

ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้จักคุณค่าในตนเองเข้าใจตนเองรู้จักค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใสและมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี



มณฑป ไชยชิต (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศนั้นต้องประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตั้งปรากฏตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ที่	ตัวชี้วัด	แหล่งสืบค้น				ความถี่
		จำรัส ดังสุวรรณ (2545)	สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545)	ปราชาญา กล้าเจริญ (2550)	มณฑป ไชยชิต (2551)	
1	มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิต		✓	✓	✓	3
2	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
3	มีการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและเรียนรู้อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	3
4	การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓		3
5	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง	✓		✓	✓	3
6	ตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู	✓	✓		✓	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่.	หัวข้อ	แหล่งสืบค้น				ความถี่
		จำรัส ตังสุวรรณ (2545)	สงวน สิทธิเลิศอรุณ (2545)	ปราชญา กล้าผจญ (2550)	มนต์ไป ไซยชิด (2551)	
7	มุ่งอนาคตกระตือรือร้น ในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน				✓	1
8	ความมีเสน่ห์ในตนเอง	✓				1
9	การมองเห็นความดีงามของตนเอง				✓	1
10	สามารถจัดการกับอารมณ์ได้				✓	1
11	ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม				✓	1

จากตาราง 5 เมื่อนำองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการจำนวน 4 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากนำองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึง พบว่ามีตัวชี้วัด จำนวน 11 ตัวชี้วัด

สำหรับการเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการนำองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันมาผนวกรวมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ดังตาราง 6

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## ตาราง 6 การผนวกองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	- มุ่งอนาคตกระตือรือร้น ในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน
2. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู	
3. มีการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและเรียนรู้อยู่เสมอ	- การมองเห็นความดีงามของตนเอง
4. ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่นๆให้สามารถพัฒนาตนเองได้	
5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน	- ความมีเสน่ห์ในตนเอง - สามารถจัดการกับอารมณ์ได้
6. ตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู	
7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	- ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ 3 ลำดับแรก และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 6 ตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
2. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู
3. มีการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและเรียนรู้อยู่เสมอ
4. ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่นๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้
5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน

## 6. ตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู

สรุป การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู มีการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและเรียนรู้อยู่เสมอ ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่น ๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน และมีความตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู

### 3. การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กล่าวถึงการแสวงหาแนวทางที่ครูจะได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงแนวการสอนต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ได้ผลและกล่าวว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเป็นแบบอย่างของครูผู้สอนในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ทศนคติของครูที่มีต่อเด็ก 2) การจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์การทำงานให้นักเรียน ครูผู้สอนควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้แบบรายบุคคลรายกลุ่ม และทั้งชั้นเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม

ริเอ็องร็อง รัตนวีไลสุกุล (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ด้านการสอนและด้านวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ประกอบด้วย 1) สอนให้นักศึกษารอบรู้ 2) ใช้คำ, ภาษา, คำพูดเข้าใจง่าย 3) ยกตัวอย่างได้ชัดเจน 4) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแจ่มแจ้ง 5) ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 6) ชี้นำสังคม 7) พัฒนาการสอนสม่ำเสมอ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวถึง “ครูสอนดี” ที่เป็นแบบอย่างว่ามีลักษณะสำคัญ คือ 1) สอนอย่างน่าสนใจและน่าติดตาม 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 4) ยุติธรรมไม่ลำเอียง 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา 6) ทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่บ่งชี้คุณภาพของครูที่เป็นต้นแบบที่ดี ที่ส่งผลต่อตัวนักเรียน ต่อการปรับปรุงการสอน และช่วยให้องค์กรพัฒนาไปด้วยความราบรื่น ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 15 ประการ 1) รู้เนื้อหา 2) ทำงานให้เป็นระบบ 3) แสดงเจตคติที่ดี 4) วางแนวทางการจัดชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ 5) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน 6) ดารงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้ 7) พุดจาสื่อความหมายให้ได้ความชัดเจน 8) ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ 9) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน 10) จงยึดหยุ่น

พรรณิ สนิธพานนท์ (2551) สรุปว่า บทบาทของครูที่มีทักษะการสอนที่ดีในการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ โดยให้ทัศนะว่า ครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ดังนี้ 1) ครูจะต้องมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน 2) การสร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) การจัดบรรยากาศการเรียนให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ 4) การฝึกฝนให้นักเรียนมีทักษะเขาวนปัญญา 5) ให้นักเรียนค้นพบทักษะด้วยตนเอง 6) การฝึกพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์ให้นักเรียนมีความรื่นรมย์ในการเรียนรู้

องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรผู้สอนควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

7. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

8. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา

เต็มตามศักยภาพ

9. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ

สมรรถนะของผู้เรียน

10. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

11. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

12. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

เรียนรู้ มีดังนี้

1. เข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้

2. เลือกใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย

การทำโครงการ การอภิปราย การทดลอง การปฏิบัติงานอย่างอิสระ

3. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และจุดประสงค์

ของหลักสูตร

4. เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ ความสนใจและสถานการณ์

ในชีวิตจริงของนักเรียน

5. แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิถีวิทยาการสอน และแนวโน้มทางการศึกษา

ในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพของนักเรียน

6. เลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้

ระดับชั้น ความต้องการ ความสนใจและภูมิหลังของนักเรียน

7. ใช้แหล่งทรัพยากรและเทคโนโลยีในการวางแผนการสอน

8. ใช้วิธีสอนที่เน้นวิจัยเป็นฐาน เพื่อพัฒนาระดับสติปัญญาของนักเรียน

9. ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทัศนศึกษา  
การจัดหาเอกสารเพิ่มเติมและเทคโนโลยี

10. ใช้วัสดุและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้น  
ของนักเรียน

11. ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนใช้ทักษะการคิดแบบต่าง ๆ เช่น  
การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบเป็นต้น

12. จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมในชุมชน

13. สามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

14. เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของนักเรียนและบริบทของแต่ละบุคคล

15. สนับสนุนความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล

16. ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

17. ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน

18. เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้  
สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

19. จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประกันความสำเร็จตามความต้องการ  
ในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

20. สร้างบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยการความสะอาดและแนะนำ  
การเรียนรู้ให้นักเรียน

21. จัดโปรแกรมการศึกษารายบุคคลเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการ  
Harrison และ Killion (2007) ได้กล่าวถึงบทบาทด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
ผู้นำที่จะทำให้เด็กประสบความสำเร็จว่าต้องเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้กลยุทธ์การสอนที่มี  
ประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยเหลือ แบ่งปันเพื่อนร่วมงานในด้านการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันวาง  
แผนการสอนหรือวางกลยุทธ์การสอนกับเพื่อนครู รวมทั้งหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับ  
โรงเรียนและผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ที่กล่าวถึงบทบาทของครูยุคใหม่ในด้านการจัดการเรียนรู้  
ว่า ครูต้องมีบทบาทผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ และใช้ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน  
การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูต้องมุ่งแก้ปัญหาหรือการแสวงหาความรู้ใหม่ในการ  
เรียนการสอน สอดคล้องกับ วิจารย์พานิช (2555) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนที่ต้องก้าวไปสู่  
“ยุคความรู้” มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ลูกศิษย์ได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูต้องยึดหลัก “สอนน้อย  
เรียนมาก” การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียน ครูต้องตอบได้ว่า ศิษย์ได้เรียนอะไร เรียนแล้วผู้เรียนได้

ทักษะอะไร ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในและสมองของตนเอง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพเฉพาะของครูในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูจะนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำแผนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคนิควิธีการสอนที่มีความหลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดดังปรากฏตามตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

ที่	แหล่งสืบค้น	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	Harrison and Killion (2007)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สุนนท์ สังข์อ่อง (2555)	รัชย์ วงษ์ใหญ่ (2554)	ความถี่
ตัวชี้วัด							
1	ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	✓			✓	✓	3
2	กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน	✓		✓			2
3	ออกแบบการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓		4
4	จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓			✓	✓	3
5	จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีให้ เหมาะสม	✓	✓		✓		3



ตาราง 7 (ต่อ)

ร.น.	แหล่งสืบค้น	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	Harrison and Killion (2007)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สุนันท์ สังข์อ่อง (2555)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	ความถี่
6	ประเมินความก้าวหน้าเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	✓		✓			2
7	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้			✓			1
8	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ			✓	✓		2
9	ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ			✓	✓		2
10	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน			✓			1
11	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้			✓	✓		2
12	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น			✓	✓		2
13	พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน			✓			1
14	เข้าใจใช้กลยุทธ์การสอนและวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้		✓		✓		2
15	เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ ความสนใจและสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน				✓		1
16	สร้างบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยการความสะอาดและแนะนำการเรียนรู้ให้นักเรียน				✓		1

จากตาราง 7 พบว่า คะแนนความถี่ของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้าใจใช้กลยุทธ์การสอนและวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก

สำหรับการเลือกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากการนำองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันมาผนวกรวมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ดังตาราง 8

ตาราง 8 การผนวกรวมองค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของ ผู้เรียน
2. ออกแบบการเรียนรู้ตอบสนองความ แตกต่างระหว่างบุคคล	- สร้างบทบาทของตนเองในการเป็น ผู้อำนวยการความสะอาดและแนะนำการ เรียนรู้ให้นักเรียน - เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้
3. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	- เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ ความ สนใจและสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน
4. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีให้ เหมาะสมและใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
5. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน	
6. ประเมินความก้าวหน้าเพื่อส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน	
7. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	
8. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ	
9. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้	
10. เข้าใจใช้กลยุทธ์การสอนและวิธีการ เรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้	

จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้  
ขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. ออกแบบการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น
5. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
6. ประเมินความก้าวหน้าเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
7. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
8. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
9. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้
10. เข้าใจใช้กลยุทธ์การสอนและวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้

สรุป การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครู ในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ เข้าใจใช้กลยุทธ์ การสอน วิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถจัดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ การจัดการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้า เพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน

#### 4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

##### องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

Bossert (1988) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ มีส่วนร่วมพัฒนาว่า ผู้บริหารและครูจึงต้อง รู้โครงสร้างของชุมชนภายในโรงเรียนและชุมชนภายนอกและต้องสร้างและรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครองนักเรียน กับชุมชน ร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนั้นจากทัศนะ ดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) มีการสร้างความร่วมมือ และสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง 2) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

Cambone และ Wyeth (1992) ได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูว่า ทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงความเข้าใจ ความรู้สึกและมุมมองต่าง ๆ ของคณะครูที่มีต่อนโยบาย ทำให้ฝ่ายบริหารได้มีข้อมูลในการบริหารจัดการและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ครูคือกลุ่มบุคลากร หลักในการแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การที่ครูมีความเต็มใจและมีพลังต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อ การตัดสินใจแก่ฝ่ายบริหาร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วมกันของความเป็น เจ้าของและความผูกพันที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในแง่ของครูผู้นำ การเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ย่อมทำให้ครู เหล่านี้มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น จากทัศนะดังกล่าว สามารถสรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน 3) มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ

Conley และ Muncey (1999) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ มีส่วนร่วมพัฒนาโดยมุ่งให้ ครูทุกคนได้พัฒนาภาวะผู้นำผ่านภารกิจที่ครูปฏิบัติตามปกติ ด้วยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จาก การที่ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมกับครูคนอื่น ในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติการเรียนการสอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนความก้าวหน้าของผู้เรียน ตัวอย่างโปรแกรมการพัฒนา

ภาวะผู้นำของครูที่ใช้กันแพร่หลายในประเทศตะวันตก คือ โครงการความร่วมมือระหว่าง คณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเป็นนักวิชาชีพของครูทุกคน ในลักษณะความร่วมมือแบบเท่าเทียมกัน (Collaborative Partnerships) ใช้ยุทธวิธีพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครู ทั้งโรงเรียนแบบต่อเนื่อง ประสานไปกับการกิจตามปกติที่ครูปฏิบัติในโรงเรียนภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) เสริมสร้างการเป็นนักวิชาชีพให้ครูทุกคน

Barth (2001) ให้แนวคิดในการมีส่วนร่วมพัฒนาของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่า

1) ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือร่วมรับผิดชอบ ในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย ในแง่ครูผู้สอน ถ้าครูมีภาวะผู้นำยอมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นทีมผู้สอน (Teaching Staff) ที่มีความผูกพันและเต็มใจในการ ปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ภายใต้ต้นนโยบายของสถานศึกษา 2) การเป็นตัวแบบของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นตัวแบบ ของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติ ภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่ครูกำลังเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ที่สุด จากเพื่อนครูหรือครูผู้นำตัวนักเรียนเองย่อมมีโอกาสได้สังเกตแบบของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ ของครู ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) มีการทำงานเป็นทีม 2) ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงาน ของครู 3) มีการสื่อสารแบบเปิด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้เสนอแนวคิดของมีส่วนร่วมพัฒนา ประกอบด้วย 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders) 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) และ 7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

สรุป พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความร่วมมือของครู การทำงานเป็นทีมกับครูคนอื่น มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมี ความรู้สึกร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาที่สามารถวัดได้จากการมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตั้งปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 วิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ที่	แหล่งสืบค้น	Bossert (1988)	Cambone และ Wyeth (1992)	Conley and Muncey (1999)	Barth (2001)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	ความถี่
1	มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	✓	✓			✓	3
2	การทำงานเป็นทีม			✓	✓	✓	3
3	มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน		✓	✓		✓	3
4	ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน			✓		✓	2
5	ครูและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน	✓				✓	2
6	ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน		✓				1
7	มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ		✓			✓	2
8	มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน			✓	✓		2
9	ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู				✓		1
10	ได้รับการกระตุ้นทางความคิดให้เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน					✓	1

จากตาราง 9 เมื่อนำองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ได้จากการศึกษาการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง นำมาสังเคราะห์

โดยมีวิธีการพิจารณา หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ 3 อันดับแรก และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 7 ตัวชี้วัด และนำตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกันผนวกรวมกันดังตาราง 10

ตาราง 10 การผนวกรองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	- ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน - ได้รับการกระตุ้นทางความคิดให้ - เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน
2. การทำงานเป็นทีม	
3. ครูและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน	- ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคม ประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงาน ของครู
4. ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูและ ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	
5. ร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน	
6. มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงานร่วมกัน	
7. มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิด ไปสู่การปฏิบัติ	

จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 7 ตัวบ่งชี้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
2. การทำงานเป็นทีม
3. ครูและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน
4. ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูและปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

5. ร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน
6. มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน
7. มีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

สรุป การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม ครูและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน สามารถให้คำปรึกษาเป็นที่ปรึกษาได้และมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ครูสามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

#### 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

##### ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) สื่อการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้เพื่อเอื้อประโยชน์ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ ตามหลักสูตร ครูต้องจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้

สาคร อัจฉกร (2550) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษา ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้น ต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2557) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาตามแนวคิดของตะวันตกได้ 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดทางวิทยาศาสตร์กายภาพและแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ ดังนี้

1. แนวคิดทางวิทยาศาสตร์กายภาพ เทคโนโลยีการศึกษาเป็นระบบการนำผลผลิตทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมมาใช้ในด้านการศึกษา จักกันดีในรูปของวัสดุ (Material) ที่เป็นสิ่งที่สิ้นเปลืองหรือ Software และอุปกรณ์ (Equipment) เป็นสิ่งที่คงทนถาวรหรือ Hardware ทั้งสองประเภทนี้จะต้องใช้ควบคู่กัน กล่าวคือ เมื่อมีวัสดุแล้วมักจะต้องใช้ควบคู่กับอุปกรณ์ เช่น เครื่องฉายเครื่องเสียง เป็นต้น แนวคิดนี้ได้พัฒนามาจากโสทัดศึกษาซึ่งเป็นการเรียนจากการรับฟังด้วยหูและรับชมด้วยตาตนเอง เทคโนโลยีการศึกษาแนวนี้จึงเน้นหนักที่สื่อสิ่งของ ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์



## 2. แนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นระบบ

การประยุกต์หลักการทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ผสมผสานกับผลิตผลทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาและผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นวิธีการจัดระบบ (System Approach) ที่มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครอบคลุมการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดวิธีการและสื่อการสอนและการกำหนดแนวทางการประเมินผลเทคโนโลยีทางการศึกษาตามแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ จึงเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกันมากเพราะมิได้เน้นสื่อ สิ่งของ แต่เน้นสื่อประเภทวิธีการรวมเป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ เช่น การสอนแบบโปรแกรมการสอนแบบศูนย์การเรียนการศึกษาทางไกล

### ความหมายของนวัตกรรมการเรียนการสอน

Rogers และ Frank (1988) ได้ให้ความหมายนวัตกรรม ว่าเป็นความคิด การกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกระบุว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม ซึ่งการพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้น โรเจอร์ได้ชี้ให้เห็นว่า ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่อาจขึ้นกับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิด หรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมา แล้วแต่ได้หยุดกันไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อนหรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ หรือมีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิมก็ได้

ทีศนา แคมมณี (2548) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา

สรุปนวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น แล้วนำมาใช้ใหม่ ซึ่งช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น นวัตกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

## การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

ทศนา แคมมณี (2548) ได้ให้หลักการในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. การระบุปัญหา ความคิดในการพัฒนานวัตกรมนั้นส่วนใหญ่จะเริ่มจากการมองเห็นปัญหาและต้องการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เมื่อกำหนดปัญหาแล้วก็กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณสมบัติหรือลักษณะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนต้องศึกษาข้อมูลของปัญหาและข้อจำกัดที่จะใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริง
4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม ผู้จัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำของเก่ามาปรับปรุง ดัดแปลง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจคิดค้นขึ้นมาใหม่ทั้งหมด นวัตกรรมการเรียนการสอนมีรูปแบบต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมนั้น เช่น อาจมีลักษณะเป็นแนวความคิด หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ เทคนิคหรือสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยี เป็นต้น
5. การทดลองใช้เมื่อคิดค้นหรือผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการเรียนการสอนแล้วต้องทดลองใช้นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป็นการประเมินผลและปรับปรุงการแก้ไขผลการทดลองจะทำให้ได้ข้อมูลนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมต่อไป
6. การเผยแพร่เมื่อมั่นใจว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพแล้วก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จัก

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสามารถแบ่งขั้นหลักได้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสร้าง ศึกษาสภาพปัญหา หลักการและเหตุผลหรือความต้องการของการสร้างและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
  - 1.1 เขียนวัตถุประสงค์ของนวัตกรรม โดยระบุให้ชัดเจนว่าต้องการใช้นวัตกรรมทำการเปลี่ยนแปลงอะไร
  - 1.2 ศึกษาทฤษฎี หลักการหรือแนวทางที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางวางโครงสร้างของนวัตกรรม
  - 1.3 เขียนโครงสร้างหรือวางขั้นตอนการใช้นวัตกรรมโดยอธิบายรายละเอียด เพื่อความสะดวกในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.4 ตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างหรือขั้นตอน โดยนำโครงสร้างของนวัตกรรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอน ตรวจสอบดูความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ หากมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการแก้ไข

1.5 ทดลองใช้นวัตกรรมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการนวัตกรรมไปใช้ เช่น นวัตกรรมที่สร้างเป็นนวัตกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ก่อนที่จะนำไปให้ผู้สอนใช้จริงผู้สร้างควรให้กลุ่มผู้สอนประมาณ 3-5 คน ลองใช้โดยผู้สร้างทำการบันทึกการใช้ปัญหา อุปสรรครวมทั้งสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้

1.6 จากข้อมูลที่ทำกรบันทึกและสอบถามนำมาประเมินผลและพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงโครงสร้างหรือขั้นตอนเพื่อให้เหมาะสมที่จะไปใช้ต่อไป

2. การนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นขั้นตอนนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อให้การใช้มีประสิทธิภาพผู้สร้างควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดทำเอกสารคำชี้แจงหรือคู่มือการใช้และสื่อที่จำเป็น

2.2 เตรียมบุคลากร ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ผู้ใช้ นวัตกรรมไม่ใช่ผู้สร้าง ผู้สร้างควรชี้แจงทำความเข้าใจและซักซ้อมวิธีการจนแน่ใจว่าผู้ใช้สามารถ ดำเนินงานได้ตามขั้นตอน สำหรับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรมโดยตรง ควรได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการของนวัตกรรมโดยย่อ

2.3 ดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสาร คำชี้แจงหรือคู่มือการใช้ นวัตกรรม

3. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะแสดงผลการใช้นวัตกรรมมีวิธีการ ประเมินผล ดังนี้

3.1 ระบุสิ่งต้องการวัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น ความจำ การนำไปใช้ ทักษะการทำงาน เจตคติ

3.2 สร้างเครื่องมือสำหรับวัดให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล เช่น แบบสอบถาม ความจำและการนำไปใช้ แบบบันทึกการทำงาน แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็น

3.3 กำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพ

3.4 นำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

สรุป การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน สามารถพัฒนาดำเนินการได้ โดยมีขั้นตอนดังนี้ ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ สร้างนวัตกรรม ตรวจสอบความเหมาะสมและทดลองใช้ หลังจากนำนวัตกรรมไปใช้ จัดทำเอกสาร นำผลที่ได้มา ประเมินผล และนำผลที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อพัฒนาคุณภาพนวัตกรรม

ความหมายของการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ใช้สื่อ วัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา มีดังนี้

1. ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้
2. ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิดและความเข้าใจในทัศน์ในบทเรียน
3. ให้นักเรียนมีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับนักเรียน
5. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน

สุพจน์ ศรีนุดพงษ์ และ พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การเลือกและจัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบในการเลือกสื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ วางแผน ผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับนักเรียนและพัฒนาทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสามารถประยุกต์สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. เลือกและจัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดระบบการเรียนการสอน
2. เลือกสรรสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา คำนึงถึงองค์ประกอบในการเลือกสื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

3. วางแผนการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ร่วมกับนักเรียนและพัฒนาทักษะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตามหลักวิชาการและพัฒนาทักษะ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

5. สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการสืบค้นหา ข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสร้างความรู้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

6. สามารถประยุกต์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด

ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การใช้และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ตาราง วิเคราะห์องค์ประกอบของการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา มีดังนี้

1. ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้

2. ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริม

ความคิดและความเข้าใจในทัศนคติในบทเรียน

3. ให้นักเรียนมีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับนักเรียน

5. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน

สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และ พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การเลือก และจัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบในการเลือกสื่อ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ วางแผน ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ

ศึกษาร่วมกับนักเรียน และพัฒนาทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสามารถประยุกต์สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออก ดังนี้

1. เลือกและจัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดระบบการเรียนการสอน
2. เลือกสรรสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คำนึงถึงองค์ประกอบในการเลือกสื่อ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ
3. วางแผนการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับนักเรียนและพัฒนาทักษะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตามหลักวิชาการและพัฒนาทักษะ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้
5. สามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและสร้างความรู้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
6. สามารถประยุกต์สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

อ่องจิต เมธยะประภาส (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า และใช้อย่างหลากหลายสามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน เนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเองตลอดเวลา ผ่านทางสื่อเทคโนโลยี มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยี ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยี จนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบนเครือข่ายสังคมออนไลน์สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ผู้กระจายความรู้และผู้ใช้ความรู้

สรุป การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ เรื่อง การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิด และความเข้าใจนวัตกรรมในบทเรียน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความเสมอภาคในการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ  
นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนา  
สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตั้ง  
ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ที่	แหล่งสืบค้น	UNESCO (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	ศูนย์ สังก่ออง (2555)	สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2556)	อ่องจิต เมธยะประภาส (2557)	ความถี่
1.	ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
2.	แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการ ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยี สารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน	✓		✓		✓	3
3.	มีภาวะผู้นำ	✓					1
4.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้		✓		✓		2
5.	ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือ นักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้			✓			1
6.	รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ ส่งเสริมความคิด และความเข้าใจในทัศนคติใน บทเรียน			✓	✓	✓	3
7.	สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มี ความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้		✓	✓			2

จากตาราง 11 พบว่า คะแนนความถี่การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้มีค่าสูงที่สุด รองลงมา คือ รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด และความเข้าใจในทัศนคติในบทเรียนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 12

ตาราง 12 การผนวกองค์ประกอบของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

องค์ประกอบของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	- ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้ - มีภาวะผู้นำ
2. รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด และความเข้าใจในทัศนคติในบทเรียน	
3. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน	
4. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	
5. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	



จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
2. รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิด และความเข้าใจ มโนทัศน์ในบทเรียน
3. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน
4. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุป การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ เรื่องการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิด ความเข้าใจ มโนทัศน์ในบทเรียน ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

#### 6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2554) ได้ประมวลสรุปความสำคัญของชุมชนไว้ 6 ประการ

ดังนี้

1. ชุมชนเป็นศูนย์กลางที่ยึดเหนี่ยวทุกคนทุกคนทุกครอบครัวให้มารวมกัน
2. ชุมชนเป็นสถาบันระดับพื้นฐานที่ช่วยสร้างระบบในการจัดการตนเองให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน
3. เป็นศูนย์กลางในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
4. เป็นแหล่งสร้างและอนุรักษ์รากฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. เป็นองค์กรสังคมที่ช่วยถ่วงดุลไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป
6. เป็นองค์กรท้องถิ่นที่ช่วยจัดระบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนให้เกิด

ความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความหมายในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้รายการพฤติกรรม

1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน
2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการจัดการเรียนรู้รายการพฤติกรรม

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ความสำคัญของการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) สรุปการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีประโยชน์และความจำเป็นใน 3 ประการ คือ

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม

รัตดาวรรณ ดีประสิทธิ์ปัญญา (2543) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบ้านสู่โรงเรียน และโรงเรียนสู่บ้าน นับเป็นเบื้องต้นในบทบาทของความพยายามจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้านหรือชุมชนมากขึ้นตามลำดับ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนที่จะต้องออกไปเกี่ยวข้องกับชุมชน และเชื้อเชิญเข้ามาสู่โรงเรียน

1. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งคัดเลือกคนในชุมชน
2. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาคนในชุมชนในกระบวนการสังคมประภคิต
3. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาสาขาต่าง ๆ
4. เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรม
5. เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน
6. เพราะโรงเรียนและชุมชนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ

1. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนา อบรมและคัดเลือกสมาชิกที่ดีแก่ชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนด้วย
2. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน
3. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของวิทยาการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้สมาชิกของชุมชนมีความก้าวหน้าทางการศึกษา
4. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชน จากกิจกรรมการบริการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และสร้างภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน รวมทั้งภาพพจน์ที่ดีของครู

หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น

วาสนา ชูแสง (2557) กล่าวว่า หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ

1. ควรมีการศึกษาพื้นฐานของชุมชนนั้นให้เข้าใจ เพื่อปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับคนในชุมชน
2. มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนมีความเข้าใจที่ตรงกัน และควรมีเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีความคล่องตัว และสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อีกทั้งใช้วิธีการที่ง่าย และเป็นกันเองกับคนในชุมชน
4. โรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคนในชุมชน

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) หลักการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีดังนี้ 1. ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ 2. ยึดหลักความจริงใจหรือบริสุทธิ์ใจ 3. ซื่อสัตย์ 4. คงเส้นคงวา 5. ยึดความเสียสละ 6. ยึดความอดทน 7. ยึดความยืดหยุ่น 8. ยึดความต่อเนื่อง 9. ยึดการครอบคลุมเนื้อหา 10. ยึดความเรียบง่าย 11. ยึดการสร้างสรรค์ 12. ความสามารถในการปรับตัว และ 13. ยึดความเป็นผู้ให้ชุมชนมากกว่าผู้รับจากชุมชน

องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้ 1. นโยบายของโรงเรียน 2. ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน 3. มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย 4. มีกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ 5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคมผู้ปกครองและครู 6. กำหนดบทบาท

หน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ 7. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

อรรถพร คุณเศรษฐ (2556) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนดังต่อไปนี้ 1. แนวนโยบายของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีแนวนโยบายที่จะ เปิดประตูโรงเรียนแล้วความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นไปได้ในทางที่ดี 2. ความร่วมมือของ บุคลากรในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น บุคลากรของโรงเรียนทุกคนจะต้องประสานกับทุกฝ่าย จึงจะทำให้ผลสำเร็จลุล่วงไปได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน 3. ความพร้อมของ โรงเรียน ความพร้อมในที่นี้ หมายถึง ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก ที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน 4. ความพร้อมของชุมชน นอกจากองค์ประกอบของโรงเรียนแล้ว องค์ประกอบของชุมชนก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน ถ้าหากชุมชนไม่มีความพร้อมหรือไม่แน่ใจแล้ว การสร้างความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมระหว่างทั้งสองฝ่ายจะเกิดขึ้นไม่ได้ ความพร้อมของชุมชนในที่นี้ หมายถึง ความพร้อมทั้งในด้านความคิดเห็นและอื่น ๆ

จุมพล กิ่งโสม (2543) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นไปได้ด้วยดีนั้น ขึ้นอยู่กับแนวนโยบายของโรงเรียน ความพร้อมของชุมชน และการให้ความร่วมมือกันทุกฝ่าย นอกจากบทบาทดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำงานเป็นพี่เลี้ยงคุณวุฒิของชุมชน เพื่อให้ การช่วยเหลืออบรม หรือเป็นวิทยากรบางเรื่องด้วย บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ให้งานด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสัมฤทธิ์ผล โดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นและผู้รับผิดชอบโดยตรง

ลออ เกษสุวรรณ (2544) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะบังเกิดผลดีมาจนอวยเพียงใด จะต้องดูที่แนวนโยบายของโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชนที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีกลไกและองค์กรที่จะทำให้เกิด ความร่วมมือ ตลอดจนวางแผนงานร่วมกัน

ณัฐ วรรณบุตร (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ดีต้องเกิดจาก 1. นโยบายของโรงเรียน ถ้าหากเป็นแบบ “เปิดประตู” ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนก็จะเป็นสิ่งที่ดีและหากเป็นแบบ “ปิดประตู” ความสัมพันธ์จะ เป็นไปในทิศทางลบ 2. ความร่วมมือของบุคคลภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครูเจ้าหน้าที่ ตลอดจนนักเรียน 3. ความพร้อมของโรงเรียนทางด้านอาคารสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวก และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับชุมชน 4. ความพร้อมของชุมชนซึ่งต้องพร้อมที่จะให้เกิด การแลกเปลี่ยนทางความคิดเห็นอื่น ๆ และให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน

สรุปว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การดำเนินการของครูเกี่ยวกับการสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชน ให้เกิดความร่วมมือกันของทุกฝ่าย มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือกันทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดดังปรากฏตามตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ที่	ตัวชี้วัด	แหล่งสืบค้น					ความถี่
		ชุมพลกิ่งโสม (2543)	ลออ เกษสุวรรณ (2544)	ณัฐ วรรณบุตร (2551)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	รุ่งทิพย์ เต็มทิศ (2559)	
1.	นโยบายของโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2.	ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓	5
3.	มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย มีวางแผนงานร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	4
4.	กลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ		✓		✓	✓	3
5.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์			✓	✓	✓	3
6.	มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย		✓		✓		2
7.	โรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์	✓					1

จากตาราง 13 พบว่า คะแนนความถี่ด้านนโยบายของโรงเรียน และความพร้อมของโรงเรียนและชุมชนมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีความร่วมมือกันทุกฝ่าย กลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่

ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้ของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 การผนวกรวมองค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

องค์ประกอบของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. นโยบายของโรงเรียน	
2. ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน	
3. มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย มีวางแผนงานร่วมกัน	
4. กลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ	- โรงเรียนเป็นผู้นำที่ประชาสัมพันธ์
5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์	
6. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ร่วมกันทั้งสองฝ่าย	

จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวบ่งชี้ที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. นโยบายของโรงเรียน
2. ความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน
3. มีความร่วมมือกันทุกฝ่าย มีวางแผนงานร่วมกัน
4. กลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ
5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์
6. มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

สรุป การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับการสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน ส่งเสริมความพร้อมของโรงเรียนที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน มีการส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนา

โรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือกันทางวิชาการ และมีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

### การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้ McCauley, Moxley และ Velser (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการ ผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการ ของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายใน ด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งใน บทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้าย อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถ พัฒนาได้สรุปการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้าน บทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้หน่วยงาน มีผลผลิตสูงขึ้นและยังมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดในหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติ หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณธรรมจริยธรรม Munford และ Gold (2004) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการนำผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ

Dubrin (2010) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้นมีพื้นฐาน ความเชื่ออยู่ว่า ผู้นำเป็นได้ตั้งแต่เกิดและสร้างขึ้นมา พรสวรรค์ของผู้นำจึงสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโดยรวมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด ๆ ก็ตามสามารถช่วยให้คนเตรียม ความพร้อมรับบทบาทผู้นำได้ทั้งนั้น และการพัฒนาภาวะผู้นำบ่อยครั้งได้รับการมองว่าสามารถทำ ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงานและการสอนงานได้

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครู ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาทและกระบวนการ ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จากการศึกษา การอบรมหรือ

การทำงานเพื่อประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการทำงานจริงที่อาจมีสถานการณ์แตกต่างก็ออกไป ดังนั้นสรุปการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

สรุป การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มเติมความรู้ ทักษะความชำนาญ ความสามารถในด้านวิชาการ พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 แบ่งการเรียนรู้ ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การศึกษาต่อ การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน และการพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม, การประชุม

หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70: 20:10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในขณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง The Career Architect Development Planner อ้างอิงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวได้คือตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่



1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้ไม่มีศึกยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีความเชื่อว่าการทำางานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญมีดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมากการสอนแนะโดยทันที สามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้าน ซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูง และคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีพลาดและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำสามารถปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุด คืองานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์การหรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่า คอยช่วยเหลือผู้ที่มีอายุน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนแนะ แนวทางช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องได้

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ไว้ว่าเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทางดังนี้ ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริงในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ ความสามารถเต็มที่และดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ยังมีประสบการณ์มากและหลากหลายแค่ไหน ก็ยังช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้ คือ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นต้น เพราะการพัฒนาไม่ใช่แค่การเรียนในห้องเรียนและมุ่งเน้นเนื้อหาในตำราเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนที่ไม่มีเขียนไว้ในตำราใด ๆ ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมา พัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นน้อง ๆ ผ่านประสบการณ์กว้างไกลของตัวเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่น รวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยให้โลกทัศน์ของผู้นำกว้างไกล มองเห็นอะไรชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือ การโค้ชชิ่ง การเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น ร้อยละ 10 มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ครบวงจรมากที่สุด ให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งหมด โดยตัวอย่างการเรียนรู้คือ การเรียนหลักสูตรในสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และแบบออนไลน์ เป็นต้น

สรุป การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70-20-10 เป็นการเน้นการใช้ประสบการณ์ ทั้งเสมือนและจริง ให้ผู้นำได้เรียนรู้จากประสบการณ์นอกเหนือจากเนื้อหาในหลักสูตร และ มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมเชิงทฤษฎีอย่างเป็นทางการ เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ผ่านการทำงานจริงและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการนำของผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานจริงที่ใช้ความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยยึดกรอบการพัฒนาตามกรอบ 70-20-10 โดยร้อยละ 70 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การศึกษาต่อ ร้อยละ 20 ระบบพี่เลี้ยง, การศึกษาดูงาน และร้อยละ 10% เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ

#### วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

Everard และ Morris (1990) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนาครู ได้แก่ การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา การอ่านเอกสารต่าง ๆ กิจกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development) การสร้างทีม การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุม การอบรม การทำวิจัย และการศึกษานอกสถานที่

McBeath (1997) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้ 1) การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา 2) การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น 3) การศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ 4) การเสนอแนะการมีพี่เลี้ยง

Guskey (2000) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เป็นรูปแบบเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพไว้ 8 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรม เป็นการให้ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (Role Playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต (Observation) วิธีการเรียนรู้ที่ต้ออย่างหนึ่ง คือ การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำ โดยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement) นักวิชาการ หรือ คณะครูอาจารย์รวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผน กลยุทธ์เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้ หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (Study Groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับ คณะครูทั้งโรงเรียน ในการที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกันแต่แต่ละกลุ่มจะเน้น ที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจ สนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้การบ้านเกี่ยวกับการเขียนทาง วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกันและร่วมกันเสนอแนะ วิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 เลือกปัญหา หรือตั้งโจทย์ปัญหา
- 5.2 รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
- 5.3 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5.4 เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- 5.5 ดำเนินการแก้ปัญหา และบันทึกผลลัพธ์

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided Individual Activity) รูปแบบกิจกรรม แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่ เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับ ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่ จะเรียนรู้ เมื่อได้ริเริ่ม และวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็น รายบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอน ดังนี้

- 6.1 ระบุความสนใจ หรือความต้องการของตน
- 6.2 พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการ หรือความสนใจ
- 6.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.4 ประเมินว่าการเรียนรู้สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจหรือไม่

7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์ และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

7.1 มีโอกาสที่จะเข้าใกล้ หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

7.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่าย หรือภายในโรงเรียนของตน เครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม และร่วมกันแก้ปัญหา เครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

8. การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรอาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมโยงด้วย Internet และ E-mail ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) องค์กรประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการดังนี้

8.1 การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎี เป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการสอนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยาย สื่อต่าง ๆ และการอภิปราย เป็นต้น

8.2 การให้ตัวแบบ และการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและอย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาจสอนแนะโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง

8.3 การปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะ หรือกลยุทธ์อย่างใหม่ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรง สำหรับการปฏิบัติในสถานการณ์จำลองนั้นอาจทำกับกลุ่มเพื่อน หรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

8.4 ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง (Structured Feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน มีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเอง หรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรม การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

8.5 การสอนแนะ (Coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียนเป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

8.5.1 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) วิจัยปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือในชั้นเรียนเป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหาเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้ อย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอาจสอนแนะโดยเพื่อน

8.5.2 เครือข่ายของครู (Teacher Networks) ครูอาจชอบกิจกรรมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่น และพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอน และนักเรียนที่ตนสอน เครือข่ายของครูมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ เน้นที่เนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปลงสถานศึกษา มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ การฝึกงานสัมมนา ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น จากการศึกษาจึงสรุปรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรได้ว่าประกอบด้วย การฝึกอบรมการสังเกต กลุ่มศึกษา วิธีปฏิบัติการ การนำเสนอเป็นรายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกลยุทธ์ในการสอน ซึ่งอาจทำได้โดยการสาธิตหรือใช้สื่อต่าง ๆ ในการฝึกอบรมนั้นอาจนำเสนอตัวแบบ และสาธิตให้ดูได้หลาย ๆ ครั้ง

เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การให้การศึกษา 3) การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ เช่น การส่งบุคลากรไปดูงาน การจัดประชุมปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายเดียวกันเป็นการชั่วคราว

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) ได้จำแนกการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการพัฒนาผู้เข้าทำงานใหม่ เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์การ สภาพแวดล้อมและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะเป็นลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพตำแหน่ง เนื้อหา ระยะเวลา และงบประมาณ

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติ คือ อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ตั้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยายภาคในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะนำทางวิชาการของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตั้งปรากฏตามตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะนำทางวิชาการของครู

ที่	วิธีการ	Everard และ Morris (1990)	McBeath (1997)	Guskey (2000)	เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531)	นงลักษณ์ สินสืบผล (2542)	ความถี่
1.	การประชุมนิเทศ					✓	1
2.	การศึกษาดูงาน	✓			✓		2
3.	การทำวิจัย	✓					1
4.	การแลกเปลี่ยนบุคลากร				✓		1
5.	การหมุนเวียนงาน	✓					1
6.	วิจัยปฏิบัติการ			✓			1
7.	การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
8.	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	✓		✓		✓	3
9.	การวางแผนประสบการณ์ทำงาน		✓				1
10.	การอบรมปฏิบัติการ	✓			✓		2
11.	การศึกษาต่อ		✓		✓		2
12.	กลุ่มศึกษา			✓			1
13.	การสังเกต			✓			1
14.	การสร้างทีม	✓					1
15.	การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา			✓			1
16.	การให้คำปรึกษา	✓					1
17.	การแนะแนว		✓				1

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	วิธีการ	แหล่งสืบค้น					ความถี่
		Everard และ Morris (1990)	McBeath (1997)	Guskey (2000)	เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531)	นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542)	
18.	ระบบพี่เลี้ยง		✓	✓			2
19.	อ่านเอกสารต่างๆ	✓					1
20.	กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล			✓			1
21.	การเป็นหุ้นส่วน			✓			1
22.	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร				✓		1

จากตาราง 15 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะนำทางวิชาการของครูจากนักวิชาการต่าง ๆ เป็นการผสมผสานจากกระบวนการพัฒนาครูด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ สำหรับการเลือกวิธีการเสริมสร้างภาวะนำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 6 ลำดับแรก โดยยึดหลักความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตามสภาพบริบทของการเสริมสร้างภาวะนำทางวิชาการของครูได้ ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
3. การศึกษาดูงาน
4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
5. การศึกษาต่อ
6. ระบบพี่เลี้ยง



## โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

### ความหมายโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Boyle (1981) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมจะให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการใช้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation)

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างโปรแกรมกับโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาประเมิณผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

สรุป โปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คือ กิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ สำหรับครูให้ใช้เป็นแนวทางในการฝึกความเป็นผู้นำผ่านขั้นตอนการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครู โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางและมีจุดหมายเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางวิชาการให้แก่โดยตรง

### องค์ประกอบของโปรแกรม

চার্জ বাক্স (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน
8. การประเมินผล
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

हररषषषष ढषषषषष (2543) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดีเพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

ढषषषषष ढषषषषष (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

ढषषषषष ढषषषषष (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการ เรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง และการวัดและประเมินผลโปรแกรม

ढषषषषष ढषषषषष (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา เอกสารประกอบโปรแกรม และการประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับส่วนประกอบของโปรแกรมหดงกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดดังปรากฏตามตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม

ที่	ตัวชี้วัด	นักวิชาการ						ความถี่
		ธำรง บัวศรี (2542)	พรรษา สุขกาล (2543)	สุมิตรา พงศธร (2550)	ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ (2554)	รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556)	
1.	วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	5
2.	วิธีดำเนินการพัฒนา		✓	✓		✓		4
3.	การวัดและประเมินผล	✓			✓	✓	✓	4
4.	หลักการ				✓	✓	✓	3
5.	เนื้อหากิจกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	5
6.	จุดประสงค์ของการเรียนการสอน	✓						1
7.	กลยุทธ์การเรียนการสอน	✓						1
8.	วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	✓						1
9.	บริบท		✓					1
10.	รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร	✓			✓			2
11.	เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา	✓			✓			2
12.	เอกสารประกอบโปรแกรม						✓	1

จากตาราง 16 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบของนักวิชาการ พบว่า มี

องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด การวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 5 ส่วน ดังนี้ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3. วิธีดำเนินการพัฒนา 4. เนื้อหากิจกรรม และ 5. การวัดและประเมินผล

#### การพัฒนาโปรแกรม

Boone และ Kurtz (1989) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบ โรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

#### 1. การวางแผน

##### 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรึชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน บทบาท และความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์ทางด้าน การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางแผนโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง องค์การต่อไป

##### 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

##### 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

##### 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่ กลุ่มเป้าหมาย

#### 2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

##### 2.1 การออกแบบโปรแกรม

##### 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค

##### 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

##### 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

##### 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาระดับมหภาคของโปรแกรม

## 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

### 3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

#### 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

#### 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

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)

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
2. ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
3. ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
4. ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ
5. ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย
6. ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบบางอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงคของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบตารางเวลา

และความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่

7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

ริชนี กัลยาวิწყ และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาโปรแกรมคือ การตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้เขียนโปรแกรม (Reviewing) การออกแบบโปรแกรม (Designing) การเขียนรหัสโปรแกรม (Coding) การทดสอบโปรแกรม (Testing) และการจัดทำเอกสาร(Documenting)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
2. ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
4. ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
5. ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

ในภาคสนามจริง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตั้งปรากฏตามตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

ที่	กระบวนการ	แหล่งสืบค้น	Boone and Kurtz (1989)	Styles (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	รัชณี กัลยาวิทย์ และอังคณา ธาร อุไรกุล (2545)	วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2551)	ความถี่
1.	กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์			✓	✓	✓			3
2.	วางแผนออกแบบโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
3.	ดำเนินการใช้โปรแกรม		✓				✓		2
4.	ประเมินผลหลังใช้โปรแกรม		✓	✓	✓	✓		✓	5
5.	ทดลองโปรแกรม						✓	✓	1
6.	พัฒนาและแก้ไขโปรแกรม					✓		✓	2
7.	ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานเพื่อทราบ ความต้องการ					✓	✓	✓	3
8.	สร้างเครื่องมือ					✓		✓	2
9.	การประเมินความต้องการ			✓					1
10.	การพัฒนาบุคลากร			✓					1
11.	วิธีลงมือปฏิบัติ			✓					1
12.	การจัดการทรัพยากร			✓		✓			2
13.	การประเมินสิ่งแวดล้อม			✓					1
14.	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม				✓				1
15.	การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะ นำมาใช้				✓				1
16.	รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสม				✓				1
17.	นำแผนไปสู่ผลกระทบบาง				✓				1
18.	การเตรียมการสำหรับถ่ายโอน การเรียนรู้ การเขียนรหัสโปรแกรม					✓	✓		2
19.	การออกแบบแผนการสอน					✓			1

จากตาราง 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์ โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มืองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 19 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานเพื่อทราบความต้องการ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
3. การวางแผนและออกแบบโปรแกรม
4. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สรุป โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมสรุปความหมายได้ดังนี้ โปรแกรม หมายถึง แผนการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาออกแบบ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กรโปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานเพื่อทราบความต้องการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 3) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

### บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

#### ข้อมูลสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีเขตพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม มีจำนวนทั้งสิ้น 145 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 44 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 99 โรงเรียน ส่วนข้อมูลผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 120 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 6 คน และข้าราชการครู จำนวน 869 คน รวมทั้งสิ้น 989 คน



### ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2560-2564 พบว่า ผลคะแนนการสอบทั้ง 3 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีค่าต่ำกว่ามาตรฐานของประเทศ โดยในปีการศึกษา 2564 คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.59, 33.11 และ 32.90 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.83, 34.31 และ 39.22 เมื่อพิจารณาผลคะแนนการสอบในปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 27.32, 37.36 และ 36.25 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 29.99, 38.78 และ 43.55 ในขณะที่ผลคะแนนการสอบในปีการศึกษา 2562 พบว่า คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 32.32, 34.78 และ 29.62 โดยคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 32.90, 35.55 และ 34.42

สาเหตุของปัญหาเกิดจากครูบางส่วนในโรงเรียนยังขาดการประยุกต์ใช้เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนขาดแรงจูงใจในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งการอบรมพัฒนาครูยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มทักษะ ความรู้ ได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครูเพื่อให้การสอน มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2564)

### นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3

จากการวิเคราะห์นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและภาวะผู้นำของครู พบว่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ( พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จึงได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัย

ทุกรูปแบบ

1. สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
2. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักวิธีการป้องกันและแก้ไขเกี่ยวกับภัยคุกคาม ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน
3. พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียน เพื่อรองรับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
4. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นำไปสู่ Digital Life & Learning รวมถึงความพร้อมของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์
5. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อม และสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีความอบอุ่น และมีความสุขในสถานศึกษา
6. พัฒนาระบบและรูปแบบการป้องกันภัย เสริมสร้างสวัสดิการให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

1. สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างเสมอภาค โดยการค้นหา เฝ้าระวัง ติดตาม และช่วยเหลือเด็กปฐมวัยทุกคน ให้ได้รับการดูแลและส่งเสริม พัฒนาการจากสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียน ความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ
3. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาสำหรับคนพิการ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
4. ส่งเสริม พัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การสร้างโอกาสทางการศึกษา
5. ระดมการมีส่วนร่วมของสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ด้านการคุณภาพผู้เรียน

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของ

ชาติ ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติ

2. พัฒนาผู้เรียนตามแนวพหุปัญญา (Multiple Intelligences)
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่ Digital Life & Learning
5. ดำเนินการคัดกรอง/วัดความสามารถและความถนัดของผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและส่งเสริมขีดความสามารถตามศักยภาพด้านการคุณภาพครู
6. ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้รูปแบบ Active Learning/Co-creation ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น
7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้สมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ
8. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูง ตามมาตรฐานนานาชาติของครู มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู
9. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาบนฐานของสามโมทัศน์หลัก คือ Career Education, Competency Building, Creative Education
10. ส่งเสริม สนับสนุนการวัดประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา โดยให้มีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบด้วยข้อสอบปรนัยและอัตนัย การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance-based Assessment) และการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) เป็นต้น
11. เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาและบูรณาการอย่างยั่งยืนในการจัดการเรียนรวม
12. พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินการให้มีการขยายผล

13. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษา  
เพื่อความเป็นเลิศ

14. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนา  
เด็กปฐมวัยแห่งชาติ

15. สนับสนุนการพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการ  
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและระบบการนิเทศการศึกษา และการสอนงานของครูพี่เลี้ยง  
ในสถานศึกษา

16. เสริมสร้างความเข้มแข็งศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ  
(HCEC) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการพัฒนาศักยภาพบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

2. พัฒนาและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับประชาชนและ  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน การบริหารจัดการให้มี  
ประสิทธิภาพทุกระดับ

4. สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการจัดการ  
เรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มี  
คุณภาพ

6. พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชนโรงเรียน  
ขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ  
บริบทของพื้นที่

7. บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรับ  
การศึกษาที่มีคุณภาพ

8. พัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษา  
มีความเข้มแข็งในระบบประกันคุณภาพ

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้พัฒนา  
คุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์  
แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ และ  
ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเน้นด้านการพัฒนาครูและการพัฒนาผู้เรียน และกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์สร้างคุณภาพการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

### การประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่น ในสถานศึกษาต้องการศึกษาความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำความต้องการของชุมชนที่มีต่อคุณลักษณะที่ดีของเด็กที่ชุมชนอยากได้เป็นตัวตั้งไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคุณลักษณะของเด็กที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะพบความแตกต่างที่ต้องการพัฒนาว่าจริง ๆ แล้วเด็กมีคุณลักษณะตามที่ชุมชนต้องการจริงหรือไม่สิ่งใดที่ขาดไป และควรพัฒนาอะไรให้แก่เด็ก ซึ่งจะต้องนำสิ่งที่ต้องพัฒนาไปกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมายคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อให้เราทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง ทราบความต้องการจริง จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ประเมิน ซึ่งจะต้องนำสิ่งที่ต้องพัฒนาไปกำหนดไว้ในหลักสูตร แล้วจะเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ การประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

### ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสรุปได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-Assessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ 1) วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น 2) นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและหรือประเด็นที่ต้องการประเมิน 4) กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน 5) ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ 1) สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น 2) เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ยอมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย 3) หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก 4) วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา 5) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1. จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi Component Data Analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index) 2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา 3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป 4. ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น 5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณสูตรต่อไปนี้

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

ค่า	$\text{PNI}_{\text{modified}}$	หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
I		หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติที่คาดหวัง
D		หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติที่มีในปัจจุบัน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ใหม่ ทุมสี (2560) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ระยะแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ระยะที่สอง การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการพัฒนาครู จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน 13 ตัวบ่งชี้ และมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

นิสาลักษณ์ จันทรร่วม (2561) วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ประกอบด้วยดังนี้ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนานักเรียนและการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีองค์ประกอบมี 3 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา กิจกรรม 3) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

วิเชียร กันหาจันทร์ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2) เพื่อศึกษาคุณภาพผู้เรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และด้านพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาติ พันธก้อม (2563) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ



เรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

อิสระ ขอนบุรี (2563) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2) ศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลหลักสูตร 2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีคะแนนเฉลี่ย 69.17 จากคะแนนเต็ม 76 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70 และความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Francis (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำด้านความสามารถทางวิชาการของครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำของครูในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางวิชาการของเพื่อนร่วมวิชาชีพตามหลักการของศตวรรษที่ 21 โดยมีวิธีการศึกษา คือ ให้ครูในนิวยอร์กจำนวนหกคนได้แบ่งปันประสบการณ์ผ่านการเขียนบทสัมภาษณ์สองบท ผู้เข้าร่วมเล่าประสบการณ์ที่กำหนดใน 3 กรอบ คือ เรื่องของการสำนึกความรับผิดชอบ ความผูกพันองค์กร และความเสื่อมถอยขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำของครู ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ และ
- 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการสอนที่เกี่ยวข้องกับสังคม

Khan (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ การแสดงความคิดเห็นต่อแนวความคิดของการเป็นผู้นำครูในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญของการเป็นผู้นำครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพครู สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำครู ผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ผลของความเป็นผู้นำครูสามารถมองเห็นได้ในรูปของการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จ

ในการเรียน จากการอภิปรายพบว่า บทบาทของครูในฐานะผู้นำนั้นสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของนักเรียนและพัฒนาบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก ตลอดจนการกำหนดทิศทางของสภาพแวดล้อมโรงเรียน

Çetin และ Keser (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะครูผู้นำที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์กร วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยคือ การนำเสนอความเห็นของครูที่มีต่อการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนว่ามีวิธีจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในด้านการเรียนรู้ ส่วนด้านที่รองลงมา คือ ด้านการปลูกฝังวินัยในตนเอง และวิธีการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนในด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า วิธีการที่ใช้มากที่สุด คือ การอ่านจากหนังสือและวารสาร รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ การเข้ารับการฝึกอบรม และการใช้สื่อเทคโนโลยีตามลำดับ

Shen และคณะ (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขอบเขตของภาวะผู้นำของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีผลลัพธ์ คล้ายคลึงกัน แม้จะเป็นนักเรียนระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

Muslim (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำทางการสอนที่มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการสอนของครูและประสิทธิภาพของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการสอนของครูและประสิทธิภาพของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในห้องเรียนของผู้สอนนั้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพัฒนาดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการกระทำหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคลหนึ่งที่จะวางแผนและควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการคิดริเริ่มให้เกิดแนวคิดใหม่หรือให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติของครูเพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จุดเน้นของผู้นำทางวิชาการคือ ต้องมีความเข้าใจหลักสูตรสามารถจัดการเรียนการสอน

บริหารจัดการชั้นเรียน มีกระบวนการสื่อสาร ติดต่อกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

2. คุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การวิจัยในชั้นเรียน 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่สามารถทำให้ผู้นำเกิดการพัฒนา และทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หลักการพัฒนา มี ดังนี้ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การศึกษาต่อ 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน ร้อยละ 10 การพัฒนาด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. ส่วนประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

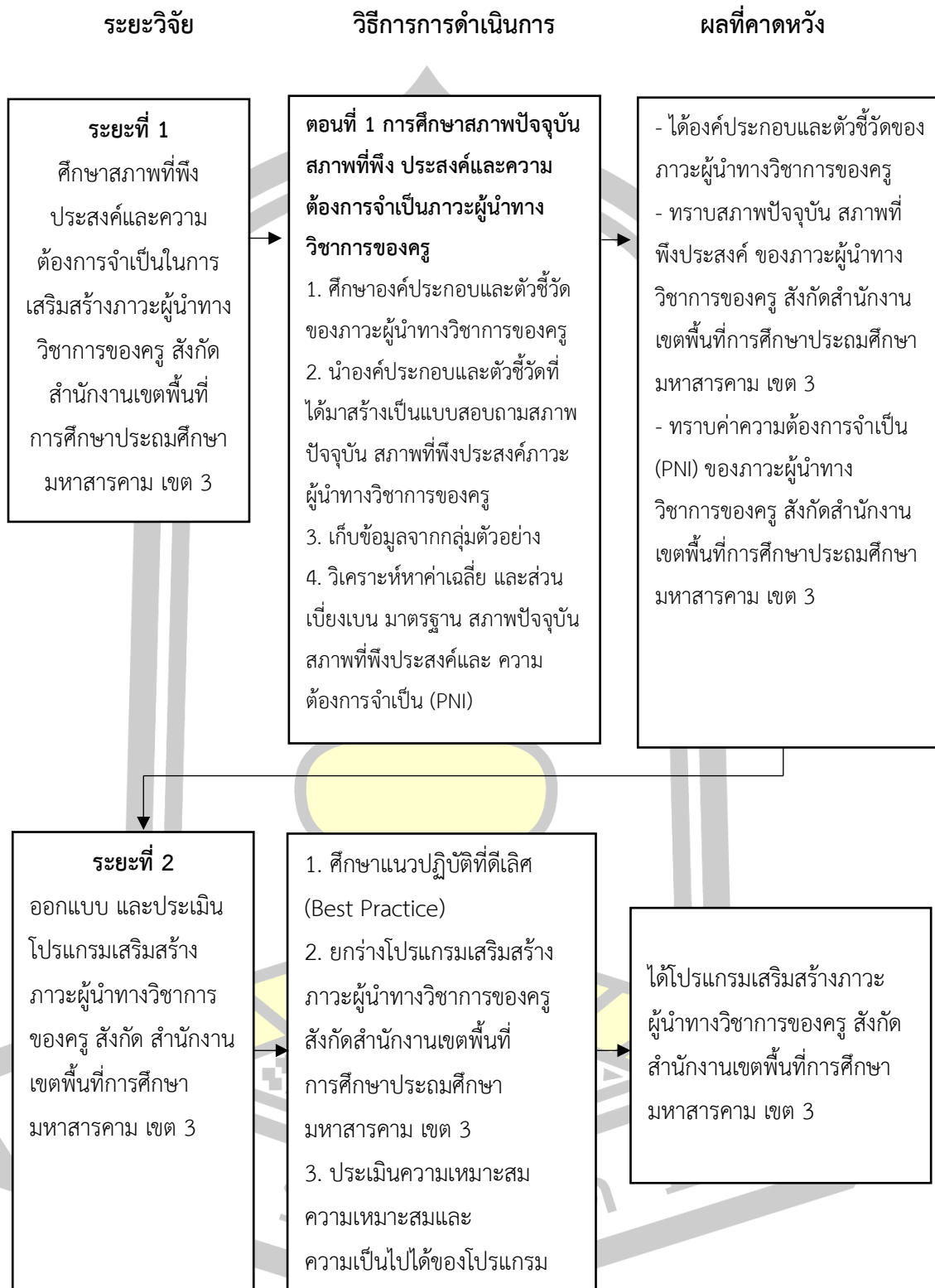
การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3

สำหรับระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังที่แสดงตามแผนภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มาใช้ในการสร้าง  
แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผล  
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs  
Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 989 คน ได้แก่  
ผู้อำนวยการ 120 คน รองผู้อำนวยการ 6 คน ครู 869 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จากจำนวนประชากร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน) จำนวน  
989 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน โดยจำแนกตามสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษาและ  
จำนวนประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 117 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน  
135 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 32 คน

2.2.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ  
สถานศึกษาและครูผู้สอนตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2.1 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified  
Random Sampling) โดยในแต่ละชั้นภูมิ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)  
ดังแสดงตามตาราง 18

ตาราง 18 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	94	63	289	352	19	85	104
กลาง	49	49	481	530	15	141	156
ใหญ่	2	8	99	107	3	29	32
รวม	145	120	869	989	37	255	292

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ  
ของครู สรุปรู วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ  
ทางวิชาการของครู มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประเมิน  
ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในระยะที่ 1 มาสร้าง  
เป็น แบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน  
1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู 3) การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้  
4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และ  
6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์  
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของ  
โรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน  
และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการแสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Congruence, IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ สามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามได้

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) จำนวน 5 คน โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. วุฒิปริญญาโทขึ้นไป
2. อาจารย์มหาวิทยาลัย/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป



ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence)

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .544 ถึง .931 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .578 ถึง .853

3.8 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .977 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .976

3.9 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์และออฟไลน์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 292 คน

#### 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ทแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ  $PNI_{modified}$  แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2544) ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย และใช้สถิติ ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI)

## ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

มีการดำเนินการวิจัยโดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

### 1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำมาสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้แก่ครูจำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1.1.1 มีวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.2 มีประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายวิชาการในสถานศึกษา อย่างน้อย

10 ปี

1.1.3 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.1.4 มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านวิชาการระดับจังหวัดขึ้นไป

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด

สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตาม 6 องค์ประกอบ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู 3) การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

### 2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

### 4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูลจัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผู้วิจัยยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นนัยกว้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 มีวุฒิการศึกษาทางด้านการศึกษ ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 1.2 มีประสบการณ์ในการบริหาร/จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี
- 1.3 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ(ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

2.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ  
ต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ยืนยันโปรแกรม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมด้วยตนเอง

### 4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้  
ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

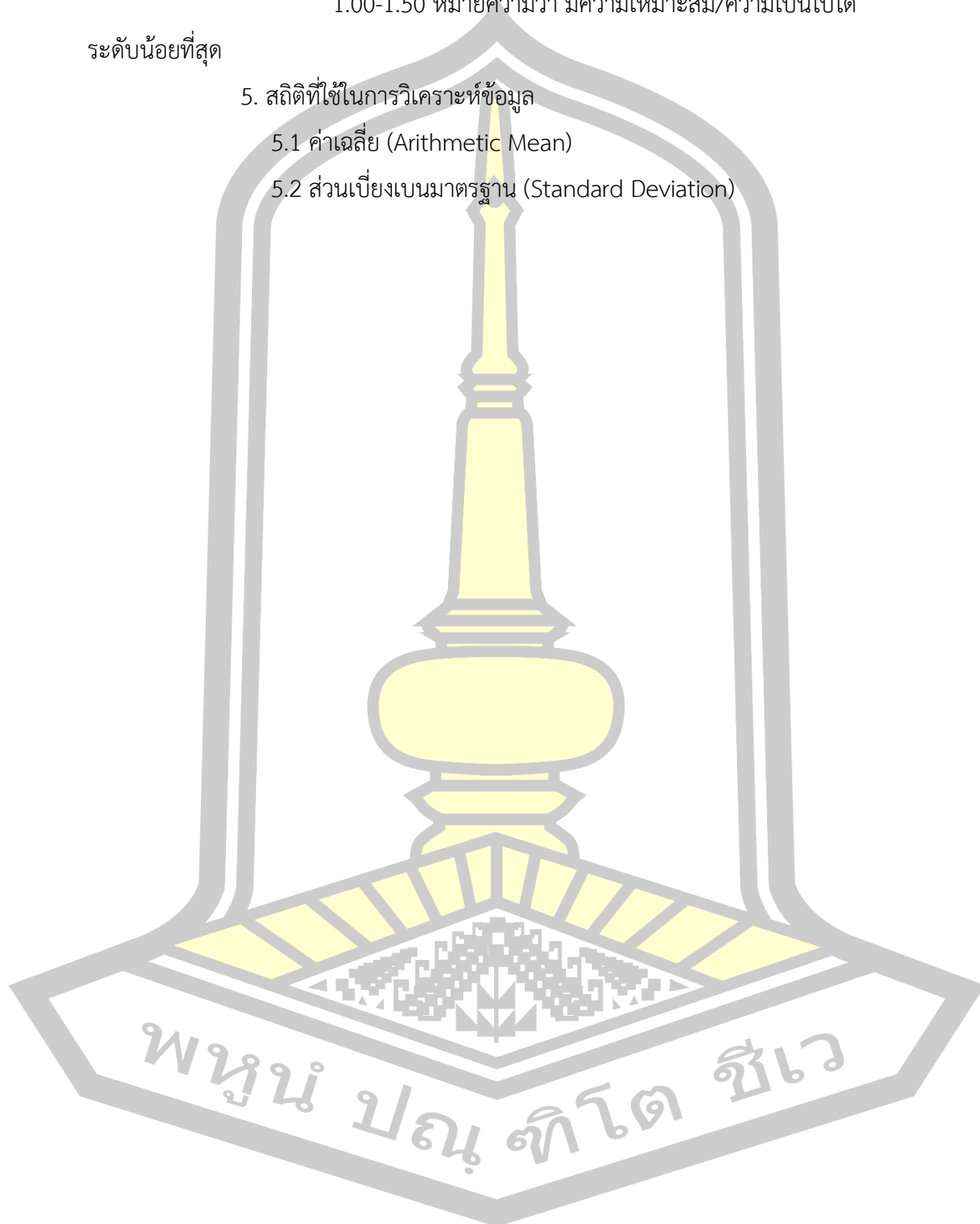
1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{\text{modified}}$	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 292 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	ครู (n = 292)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	37	12.67
ครู	255	87.33
ขนาดของสถานศึกษา (ตามเกณฑ์ สพฐ.)		
ขนาดเล็ก	104	35.62
ขนาดกลาง	156	53.42
ขนาดใหญ่	32	10.96
ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง / วิทยฐานะ		
ค.ศ. 3 และสูงกว่า ค.ศ.3	138	47.26
ค.ศ. 2	82	28.08
ค.ศ. 1 และครูผู้ช่วย	72	24.66
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	70	23.97
6-10 ปี	81	27.74
มากกว่า 10 ปี	141	48.29
รวม	292	100.00

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 87.33) อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 53.42) มีตำแหน่ง/วิทยฐานะ ค.ศ. 3 และสูงกว่า ค.ศ.3 (ร้อยละ 47.26) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 48.29)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ปรากฏดังตาราง 20-26

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน ระดับสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การพัฒนาหลักสูตร	2.58	0.92	ปานกลาง	4.81	0.17	มากที่สุด	0.87	3
2. การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู	2.60	1.00	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.84	4
3. การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้	2.63	1.00	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.82	5
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	2.52	1.00	ปานกลาง	4.83	0.14	มากที่สุด	0.92	1
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	2.54	0.98	ปานกลาง	4.80	0.17	มากที่สุด	0.89	2
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	2.70	0.96	ปานกลาง	4.74	0.21	มากที่สุด	0.75	6
โดยรวม	2.59	0.98	ปานกลาง	4.80	0.18	มากที่สุด	0.85	

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ มีการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร	2.32	0.96	ปานกลาง	4.86	0.12	มากที่สุด	1.09	1
2. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรคำอธิบายรายวิชาการวางแผนการใช้หลักสูตร	2.50	0.91	ปานกลาง	4.85	0.13	มากที่สุด	0.94	3

ตาราง 21 (ต่อ)

การพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของ หลักสูตร	2.46	0.95	ปานกลาง	4.88	0.14	มากที่สุด	0.98	2
4. สามารถสร้างและพัฒนา หลักสูตร กลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและ ท้องถิ่น	2.66	0.73	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.80	4
5. สามารถสร้างและพัฒนา ระบบการกำกับดูแลการใช้ หลักสูตร	2.86	1.01	ปานกลาง	4.73	0.24	มากที่สุด	0.65	6
6. ความเข้าใจในการวัด และประเมินผลหลักสูตร	2.66	0.98	ปานกลาง	4.76	0.20	มากที่สุด	0.79	5
รวม	2.58	0.92	ปานกลาง	4.81	0.17	มากที่สุด	0.87	

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถสร้างและพัฒนาระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร รองลงมา คือ มีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลหลักสูตรและสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่นตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร รองลงมา คือ ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร และ

มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถสร้างและพัฒนาระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร และมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ย ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) โดยรวมของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู

การพัฒนาตัวเอง และเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต	2.39	1.05	ปานกลาง	4.81	0.17	มากที่สุด	1.01	1
2. ความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา	2.57	0.97	ปานกลาง	4.83	0.15	มากที่สุด	0.88	2
3. ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากร คนอื่น ๆ ให้สามารถพัฒนา ตนเองได้	2.66	0.93	ปานกลาง	4.76	0.20	มากที่สุด	0.79	5

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาตัวเอง และเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ความตระหนักรู้ทาง สังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนและครู	2.85	1.45	ปานกลาง	4.78	0.18	มากที่สุด	0.68	6
5. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคง กับเพื่อนร่วมงาน	2.57	0.89	ปานกลาง	4.79	0.20	มากที่สุด	0.87	3
6. เป็นต้นแบบพัฒนา เพื่อนครู	2.57	0.75	ปานกลาง	4.75	0.21	มากที่สุด	0.85	4
รวม	2.60	1.00	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.84	

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู จำนวน 6 ตัวชี้วัด  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตน  
เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและครู รองลงมา คือ ให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากร  
คนอื่น ๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ รองลงมา คือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคง  
กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นใน  
ตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด  
โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู  
เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง  
เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนตัวชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ย

ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้	2.43	0.89	ปานกลาง	4.88	0.12	มากที่สุด	1.05	1
2. สามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล	2.58	1.18	ปานกลาง	4.85	0.13	มากที่สุด	0.88	5
3. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ และเข้าใจใช้กลยุทธ์การสอน วิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้	2.60	0.92	ปานกลาง	4.87	0.11	มากที่สุด	0.87	6

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	2.41	1.06	ปานกลาง	4.83	0.14	มากที่สุด	1.00	2
5. สามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม	2.53	0.95	ปานกลาง	4.79	0.17	มากที่สุด	0.89	4
6. สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้	2.45	1.06	ปานกลาง	4.77	0.18	มากที่สุด	0.95	3
7. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้าเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน	2.62	0.94	ปานกลาง	4.84	0.14	มากที่สุด	0.84	7
รวม	2.52	1.00	ปานกลาง	4.83	0.14	มากที่สุด	0.92	

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้าเพื่อซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ สามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม ตามลำดับส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ



สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ และเข้าใจใช้กลยุทธ์การสอน วิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ และสามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	2.33	1.08	ปานกลาง	4.83	0.15	มากที่สุด	1.08	1
2. สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม	2.52	1.00	ปานกลาง	4.85	0.14	มากที่สุด	0.93	2

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. สมาชิกเครือข่ายร่วมกัน ปฏิบัติงานในชุมชน	2.73	0.74	ปานกลาง	4.66	0.25	มากที่สุด	0.71	6
4. สามารถให้คำปรึกษา เป็นที่เลี้ยงครูได้และการมี ปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	2.64	1.05	ปานกลาง	4.82	0.18	มากที่สุด	0.82	3
5. สามารถร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการ พัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ของสถานศึกษา	2.78	1.21	ปานกลาง	4.78	0.20	มากที่สุด	0.72	4
6. มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงานร่วมกันมีความผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะผลักดัน แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ	2.78	0.94	ปานกลาง	4.79	0.17	มากที่สุด	0.72	5
รวม	2.63	1.00	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.82	

จากตาราง 24 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จำนวน 6 ตัวชี้วัด  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน  
ร่วมกันมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ สามารถร่วมกัน  
ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา และสมาชิกเครือข่ายร่วมกัน  
ปฏิบัติงานในชุมชน ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา  
ร่วมกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และสามารถให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม และสามารถให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	2.53	1.02	ปานกลาง	4.82	0.17	มากที่สุด	0.91	3
2. รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด ความเข้าใจในนวัตกรรมของบทเรียน	2.73	0.88	ปานกลาง	4.79	0.17	มากที่สุด	0.75	6
3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	2.65	1.06	ปานกลาง	4.79	0.17	มากที่สุด	0.80	5

ตาราง 25 (ต่อ)

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. สามารถสืบค้นข้อมูลผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	2.48	1.03	ปานกลาง	4.80	0.16	มากที่สุด	0.94	2
5. การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการใช้ นวัตกรรมทางการศึกษา และ เทคโนโลยีสารสนเทศ กับเพื่อนร่วมงาน	2.52	0.94	ปานกลาง	4.77	0.20	มากที่สุด	0.89	4
6. สามารถใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้	2.31	0.95	ปานกลาง	4.83	0.14	มากที่สุด	1.09	1
รวม	2.54	0.98	ปานกลาง	4.80	0.17	มากที่สุด	0.89	

จากตาราง 25 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด ความเข้าใจในมนทัศน์ของบทเรียน รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็น รายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ มีการใช้สื่อ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) โดยรวมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน	2.64	0.98	ปานกลาง	4.75	0.20	มากที่สุด	0.80	2
2. การส่งเสริมความพร้อมของโรงเรียนที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน	2.74	1.01	ปานกลาง	4.73	0.21	มากที่สุด	0.72	4
3. การส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน	2.77	1.01	ปานกลาง	4.74	0.19	มากที่สุด	0.71	5

ตาราง 26 (ต่อ)

การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. เป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้ง คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สมาคม ผู้ปกครองและครู กำหนด บทบาทหน้าที่ร่วมกันใน ทิศทางที่พึงประสงค์	2.74	0.88	ปานกลาง	4.75	0.20	มากที่สุด	0.73	3
5. การดำเนินงานให้เกิด ความร่วมมือ มีการวาง แผนการสร้างสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ร่วมกันทั้งสองฝ่าย	2.61	0.91	ปานกลาง	4.72	0.23	มากที่สุด	0.81	1
รวม	2.70	0.96	ปานกลาง	4.74	0.21	มากที่สุด	0.75	

จากตาราง 26 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการสร้าง  
ความสัมพันธ์กับชุมชน จำนวน 5 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็น  
รายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริม  
ความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน รองลงมา คือ  
มีการส่งเสริมความพร้อมของโรงเรียนที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งในการ  
จัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน  
ในทิศทางที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินงานให้เกิด  
ความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน  
จำนวน 5 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับ  
มากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับ  
การสร้างสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน รองลงมา คือ เป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์

และมีการส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย มีการสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และสามารถให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน รองลงมา คือ สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วมและ สามารถให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ

## ระยะที่ 2 ผลการออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำแนกได้ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- 1.2 วิธีการพัฒนา
- 1.3 การประเมินผลโปรแกรม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้งหมด 3 คน ได้แก่

1. นางดวงจิต แสนคำ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองกุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. นางยุภาวดี คำบุญเรือง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. นางสาวรภาพร แสนยะมูล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ได้ให้ข้อมูลในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำแนกตาม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

“...ครูที่มีการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถวิเคราะห์ ประเมินหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง และการศึกษาดูงานจากต้นแบบที่มีการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 6 ชั่วโมง จำนวน 126 ชั่วโมง การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการประเมินความรู้โดยการทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม และการนิเทศ...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)



“...ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง รูปแบบของหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่มีการพัฒนาหลักสูตรดีเด่น จำนวน 6 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติจริงในการทำงาน จำนวน 126 ชั่วโมง ส่วนการวัดและประเมินผล ของโปรแกรมควรมีการประเมินความรู้โดยการทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง กระบวนการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาการใช้หลักสูตร ขอบข่าย เนื้อหาวิชาที่จะสอน สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนการใช้หลักสูตร รวมทั้งการวัดและ การประเมินผลหลักสูตร ควรใช้วิธีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติงานจริง จำนวน 126 ชั่วโมง การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการ นิเทศ กำกับ ติดตาม...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ข้อเสนอแนะ  
แต่ละส่วน ดังนี้

#### เนื้อหาและกิจกรรม

1. รูปแบบของหลักสูตร
2. หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผล
3. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

#### วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

หลักสูตร

พหุบัณฑิต ชีวะ

3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

## 2) การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู

“...การที่จะสร้างความตระหนักในการที่ครูอยากจะทำพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็น โดยครูต้องมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง สามารถสร้างเครือข่าย ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นได้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้โดยอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง และปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...สิ่งสำคัญที่สุด คือ เจตคติหรือความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ในการจะพัฒนาสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพ แลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาครูโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 6 ชั่วโมง ลงมือปฏิบัติจริง จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครูเริ่มจากศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเองจนเป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สร้างความศรัทธาในอาชีพครู เข้าร่วมอบรมหรือไปศึกษาดูงานเมื่อมีโอกาส มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เจตคติหรือความคิดที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 ชั่วโมง การดูงานจากต้นแบบ 6 ชั่วโมง และลงมือปฏิบัติจริง จำนวน 126 ชั่วโมง การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการประเมินความรู้โดยการทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม และการนิเทศการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ได้ข้อเสนอแนะแต่ละส่วน ดังนี้

## เนื้อหาและกิจกรรม

### 1. การสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง

2. การสร้างความศรัทธาในอาชีพครู
3. การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

#### วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

#### 3) ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้

“...สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ

เทคนิคการสอน การศึกษา สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นจำนวน 6 ชั่วโมง ลงมือปฏิบัติจริง จัดการเรียนรู้ยังสถานที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน วิธีสอนในหลากหลาย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง และการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง ลงมือปฏิบัติจริง จัดการเรียนรู้ยังสถานที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นประจำ ศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เลือกรูปแบบและ

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจาก โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 6 ชั่วโมง จัดการเรียนรู้ยังสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครุต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะแต่ละส่วน ดังนี้

#### เนื้อหาและกิจกรรม

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
2. รูปแบบเทคนิควิธีการสอน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้

#### วิธีการพัฒนา

1. การอบรม 3 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

#### 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

“...ครูที่มีภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาจะมีความขยัน เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความรอบรู้ในงานที่ทำ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีวิสัยทัศน์ ร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ การที่จะพัฒนา การมีส่วนร่วมของครูจำเป็นต้องอาศัยกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาด้านนี้ด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านการมีส่วนร่วมพัฒนา จำนวน 6 ชั่วโมง ลงมือปฏิบัติจริงยังสถานที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครุต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ฝึกการเข้าสังคม จัดกิจกรรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีกิจกรรมที่กระตุ้นทางความคิดให้เกิดความพยายามและความร่วมมือกัน สร้างเครือข่าย การปฏิบัติงาน การพัฒนาควรส่งเสริมให้ครู เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติจริงในการทำงาน จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูจะต้องสร้างความตระหนักใน หน้าที่และบทบาทของตนเอง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน มีจิตอาสาทำงานเพื่อส่วนรวม มีการนำกระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนา โดยส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนา จำนวน 4 ชั่วโมง การศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่มี ผลงานดีเด่นด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา จำนวน 6 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติจริงในการทำงาน จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้ข้อเสนอแนะ แต่ละส่วน ดังนี้

#### เนื้อหาและกิจกรรม

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา
2. การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน
3. การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

#### วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 4 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยกรณีศึกษา ติดตาม

## 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

“...การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูในการผลิต สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ควรจัดให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 3 ชั่วโมง ศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง นำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง การวัดและประเมินผลของโปรแกรมควรมีการ นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนจะต้องทำการวางแผนการผลิตใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้แหล่งข้อมูลสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 3 ชั่วโมง ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ 6 ชั่วโมงและ นำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อ นวัตกรรมต้องมีความสร้างสรรค์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเนื้อหาจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้เรียน สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้แหล่งข้อมูลสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานได้

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้ข้อเสนอแนะแต่ละส่วน ดังนี้

เนื้อหาและกิจกรรม

1. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
2. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
3. การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

### วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

### 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

“...มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ร่วมกันทั้งสองฝ่าย สร้างความรู้สึกว่า ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ร่วมกำหนดนโยบายของโรงเรียน สร้างกลไกที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น จัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม เป็นต้น ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนา จำนวน 2 ชั่วโมง ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 6 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 1, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคมผู้ปกครอง และครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์ การสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 6 ชั่วโมง และนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา จำนวน 126 ชั่วโมง...”

(ครูต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 2, วันที่ 26 เมษายน 2566 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ การร่วมกันทำงาน กำหนดนโยบายของ โรงเรียนกับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

โดยจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 ชั่วโมง ศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาจำนวน 126 ชั่วโมง ...”

(ครุต้นแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คนที่ 3, วันที่ 13 มิถุนายน 2566: การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้ข้อเสนอแนะแต่ละส่วน ดังนี้

ผู้ปกครอง

#### เนื้อหาและกิจกรรม

1. นโยบายโรงเรียนและชุมชน
2. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคม

#### วิธีการพัฒนา

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

#### 1.3 วิธีการพัฒนา

จากการสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้ข้อเสนอแนะว่า ควรใช้วิธีการพัฒนา ตามหลักการ 70:20:10 (รวม 180 ชั่วโมง) ได้แก่

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 18 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน 36 ชั่วโมง
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง

#### 1.4 การประเมินผลโปรแกรม

จากการสัมภาษณ์ด้านการประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้ข้อเสนอแนะว่าควรใช้วิธีการดังนี้



1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรม
3. การประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู ด้วยการนิเทศ ติดตาม

ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเอง และเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน สรุปสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงาน และการพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การอบรมเชิง ปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์และยกร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปเป็น แผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังภาพประกอบ 3

แผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

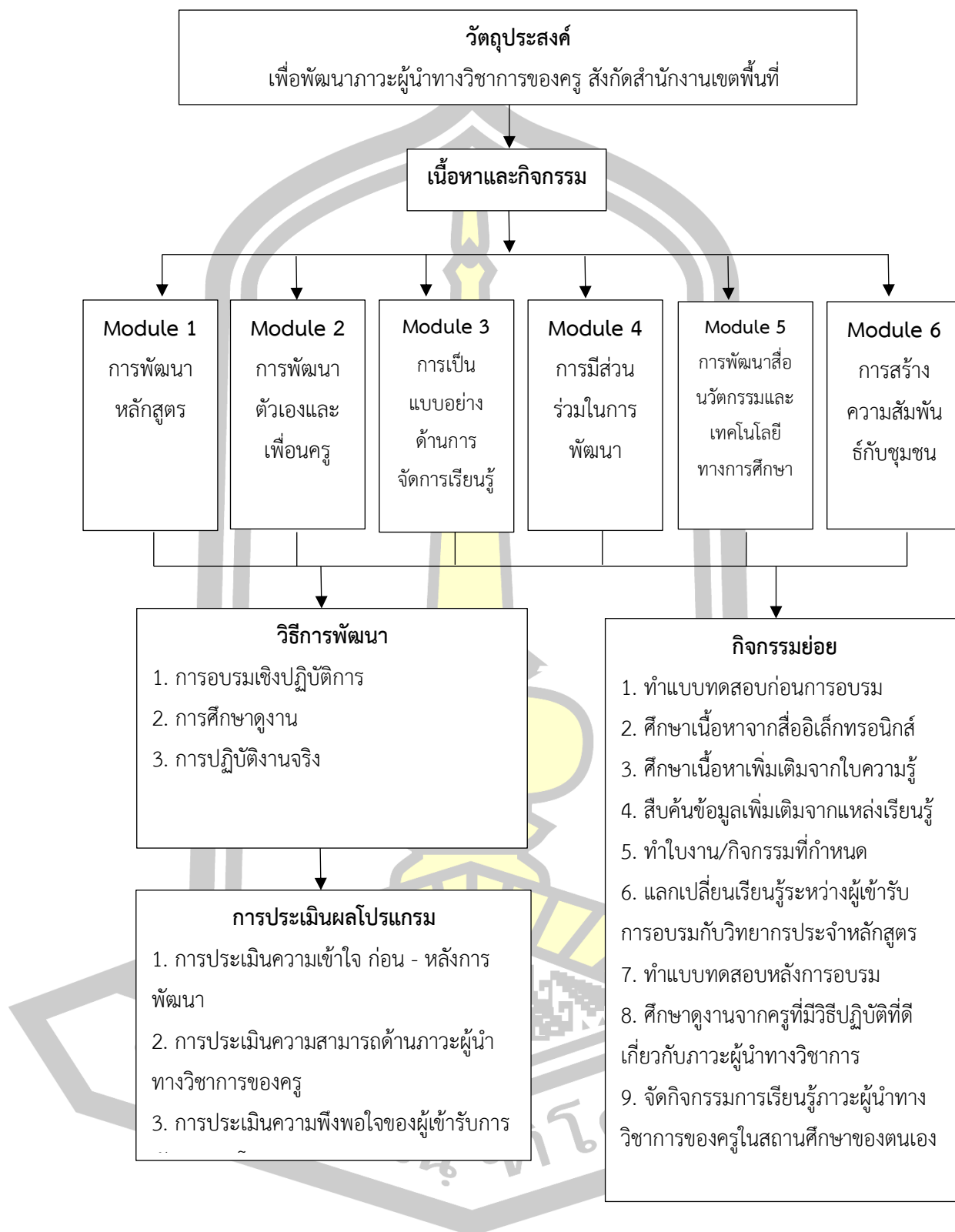
**หลักการ**

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของครู ในสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยส่งเสริมด้านการเรียนของนักเรียน และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการปฏิบัติของครูเพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครูในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเอง การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูให้มีความสามารถดังกล่าวข้างต้น ยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 วิธีการ พัฒนา ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง ใช้เวลาทั้งสิ้น 180 ชั่วโมง โดยการนำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสม มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ ครู เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งโปรแกรมฯ ดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจนำไปใช้พัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 วัน/เวลา กิจกรรม การดำเนินการ และสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
ทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 3

วัน / เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
<b>วันที่ 1 Module 1 การพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน		
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด		
09.00 - 09.10 น.	Pre-test		
09.10 - 12.10 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการ บรรยาย, กรณีศึกษา
12.10 - 13.00 น.	รับประทานอาหาร กลางวัน		
<b>วันที่ 1 Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู (จำนวน 3 ชั่วโมง)</b>			
13.00 - 16.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาตัวเองและ เพื่อนครู	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
<b>วันที่ 2 Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 - 09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 - 12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
<b>วันที่ 2 Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (4 ชั่วโมง)</b>			
13.00 - 17.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา

ตาราง 27 (ต่อ)

วัน / เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
<b>วันที่ 3 Module 5 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษา (3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO ,เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.		รับประทานอาหารกลางวัน	
<b>วันที่ 3 Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (2 ชั่วโมง)</b>			
13.00 – 15.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
16.00 - 15.10 น.	Post-test		
15.10 - 15.40 น.	พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร		

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณา ผลการตรวจสอบมีรายละเอียดตามตารางที่ 28



ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรม  
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.8	0.16	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.4	0.64	มาก	4.8	0.16	มากที่สุด
3. เนื้อหาและกิจกรรม						
3.1 Module 1 การพัฒนา หลักสูตร	4.4	0.64	มาก	4.6	0.64	มากที่สุด
3.2 Module 2 การพัฒนา ตัวเองและเพื่อนครู	4.4	0.64	มาก	4.4	0.64	มาก
3.3 Module 3 การเป็น แบบอย่างด้านการจัดการ เรียนรู้	4.4	0.64	มาก	4.4	0.24	มาก
3.4 Module 4 การมีส่วน ร่วมในการพัฒนา	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
3.5 Module 5 การพัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
3.6 Module 6 การสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.4	0.64	มาก	4.6	0.24	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	4.4	0.24	มาก	4.6	0.24	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.6	0.24	มากที่สุด	4.4	0.24	มาก
4.3 การปฏิบัติงานจริง	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การประเมินผลโปรแกรม						
5.1 การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
5.2 การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม	4.6	0.24	มากที่สุด	4.6	0.24	มากที่สุด
รวม	4.54	0.38	มากที่สุด	4.57	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการ ( $\bar{X} = 4.8$ ) รองลงมา คือ การประเมินผลโปรแกรม ( $\bar{X} = 4.6$ ) และวิธีการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.54$ ) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนเนื้อหาและกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.46$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.8$ ) รองลงมา คือ การประเมินผลโปรแกรม ( $\bar{X} = 4.6$ ) และหลักการ ( $\bar{X} = 4.6$ ) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เนื้อหาและ กิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 5.3$ ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยสรุป ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

#### สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ



นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกมีส่วนร่วม รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และสามารถให้คำปรึกษา เป็นที่ปรึกษาได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกเครือข่ายร่วมกัน ปฏิบัติงานในชุมชน

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน รองลงมา คือ สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและ สามารถให้คำปรึกษา เป็นที่ปรึกษาได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ตามลำดับ

2. ผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล

2.2 เนื้อหาและกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ประกอบด้วย 6 Module ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 180 ชั่วโมง ดังนี้

Module 1 การพัฒนาหลักสูตร 1) รูปแบบของหลักสูตร 2) หลักสูตรแกนกลางหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลหลักสูตร 3) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู 1) การสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างความศรัทธาในอาชีพครู 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ 1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 2) รูปแบบเทคนิควิธีการสอน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้

Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 1) วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา  
2) การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Module 5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 1) การใช้สื่อ  
นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 2) การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ  
นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 1) นโยบายโรงเรียนและชุมชน  
2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐานและสมาคมผู้ปกครอง

2.3 วิธีการที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การวิจัยครั้งนี้  
ได้นำหลักการ 70:20:10 มาใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

2.3.1 หลักการ 70% การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การลงมือปฏิบัติงานจริง  
ในสถานศึกษาของตนเอง

2.3.2 หลักการ 20% การพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การศึกษาดูงานจากครู  
ในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.3.3 หลักการ 10% การพัฒนาด้วยการอบรม ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรมเชิง  
ปฏิบัติการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม  
เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผู้วิจัยนำมา  
อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับ  
ปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน อาจเป็นเพราะบริบทโดยรวมของสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่เป็นสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก มีข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาย้าย

และเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ซึ่งเป็นช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนถ่ายครูรุ่นใหม่กับครูรุ่นเก่า ชาติผู้นำที่มีประสบการณ์ในการบริหารความร่วมมือ การสร้างการทำงานเป็นทีม รวมทั้งชาติวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ความผูกพัน บรรยากาศในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติภารกิจร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกันลดลง ส่งผลให้ตัวชี้วัดนี้มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด และส่งผลให้ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอยู่ในระดับปานกลางนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ของวันทนา จำปาศรี (2558) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภัฏญาพัชร คำสะอาด (2563) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย และตัวชี้วัดด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำเป็นลำดับที่ 4 จาก 5 ตัวชี้วัด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศ การทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม อาจเป็นเพราะว่าครูเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยแนวทางต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และมีคุณลักษณะตามที่ ประเทศชาติพึงประสงค์ เหมาะแก่กาลเวลาและบริบทสังคมไทย ดังปรากฏจากนโยบายทางการ ปฏิรูปการศึกษา บทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาดังกล่าวเป็นบทบาทที่ต้องเกิดจากความร่วมมือของ บุคลากรทุก ๆ ฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ มีเครือข่ายการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดบรรยากาศ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นครูจึงต้องพลิกบทบาทของตนมาเป็นผู้ช่วยผลักดันการทำงานของ โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จด้วย หากครูมีความสามารถที่จะเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการในการสร้าง ความร่วมมือจากเพื่อนครูคนอื่น ๆ ย่อมส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีพลังในการทำงานในอันที่จะช่วยกัน ขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน

ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้ชี้แนะเป็นแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ครูผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้จัดระเบียบสถานศึกษา เป็นผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุด เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในลำดับที่ 2 จาก 5 องค์ประกอบ และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาและกิจกรรมประกอบด้วย 6 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาหลักสูตร Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง โดยมีการจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ดังนี้ 1. การทำแบบทดสอบก่อนการอบรม 2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (6 Module 18 ชั่วโมง คิดเป็น 10%) 3. การทำแบบทดสอบหลังการอบรม 4. การศึกษาดูงาน (36 ชั่วโมง คิดเป็น 20%) และ

4. การปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษา (126 ชั่วโมง คิดเป็น 70%) และ 5. การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม ส่วนผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าก่อนการสร้างโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรมและขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ อำนวย บัวศรี (2542), พรรษา สุขกาล (2543), สุมิตรา พงศธร (2550), ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), รังสรรค์ สุหารมย์ (2556) 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีดำเนินการพัฒนา 4) เนื้อหากิจกรรม 5) การวัดและประเมินผลเพื่อให้ได้โปรแกรมที่สมบูรณ์มาใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชร คำสะอาด (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 2) เนื้อหา 3) กิจกรรม 4) เครื่องมือ และ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาของ ประกอบด้วย 4 Module 1 การเป็นผู้นำและแบบอย่างทางการสอน Module 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน Module 4 การพัฒนานักเรียน ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา คือ การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมในการพัฒนาเช่นเดียวกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

เขต 3 ควรให้ความสำคัญโดยการกำหนดเป็นนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในภารกิจที่ครูเกี่ยวข้องมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่ครูทุกคนเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ เพราะเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์รวมทั้งสามารถเติมเต็มจุดอ่อนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับครูได้ และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความความตระหนักและพัฒนาตนเอง โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการสูงก่อน

2.2 สถานศึกษาควรมีการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาครั้งนี้ โดยจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และให้ความรู้ความเข้าใจอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่หลัก และสามารถนำความรู้ที่ได้ในแต่ละช่วงของโปรแกรมไปใช้จริงในสถานศึกษา จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

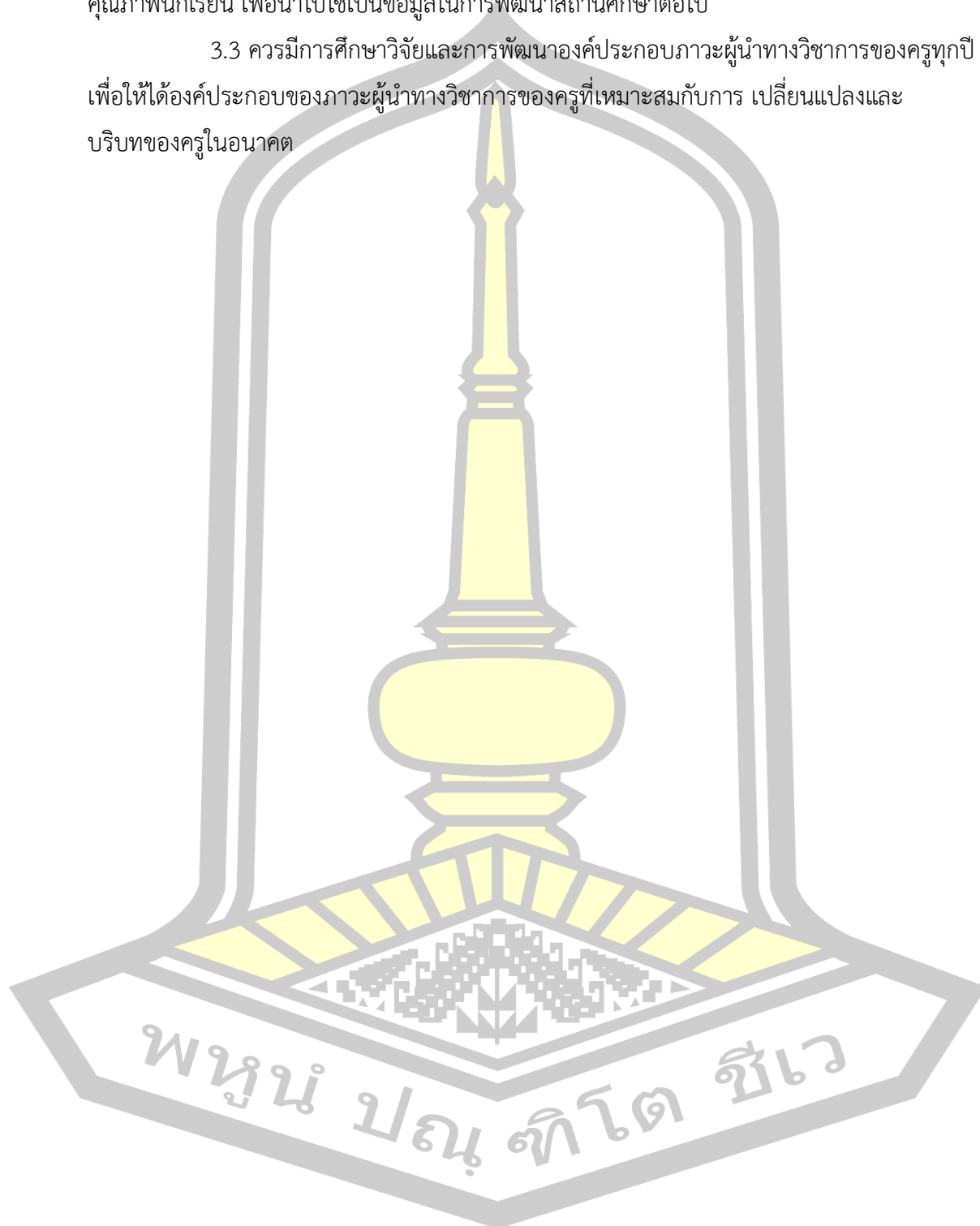
2.4 ครูผู้สอนควรตระหนักและให้ความสำคัญของการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับตามที่กำหนดในโปรแกรมในหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 กล่าวคือ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาของตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การศึกษาดูงานจากครูในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

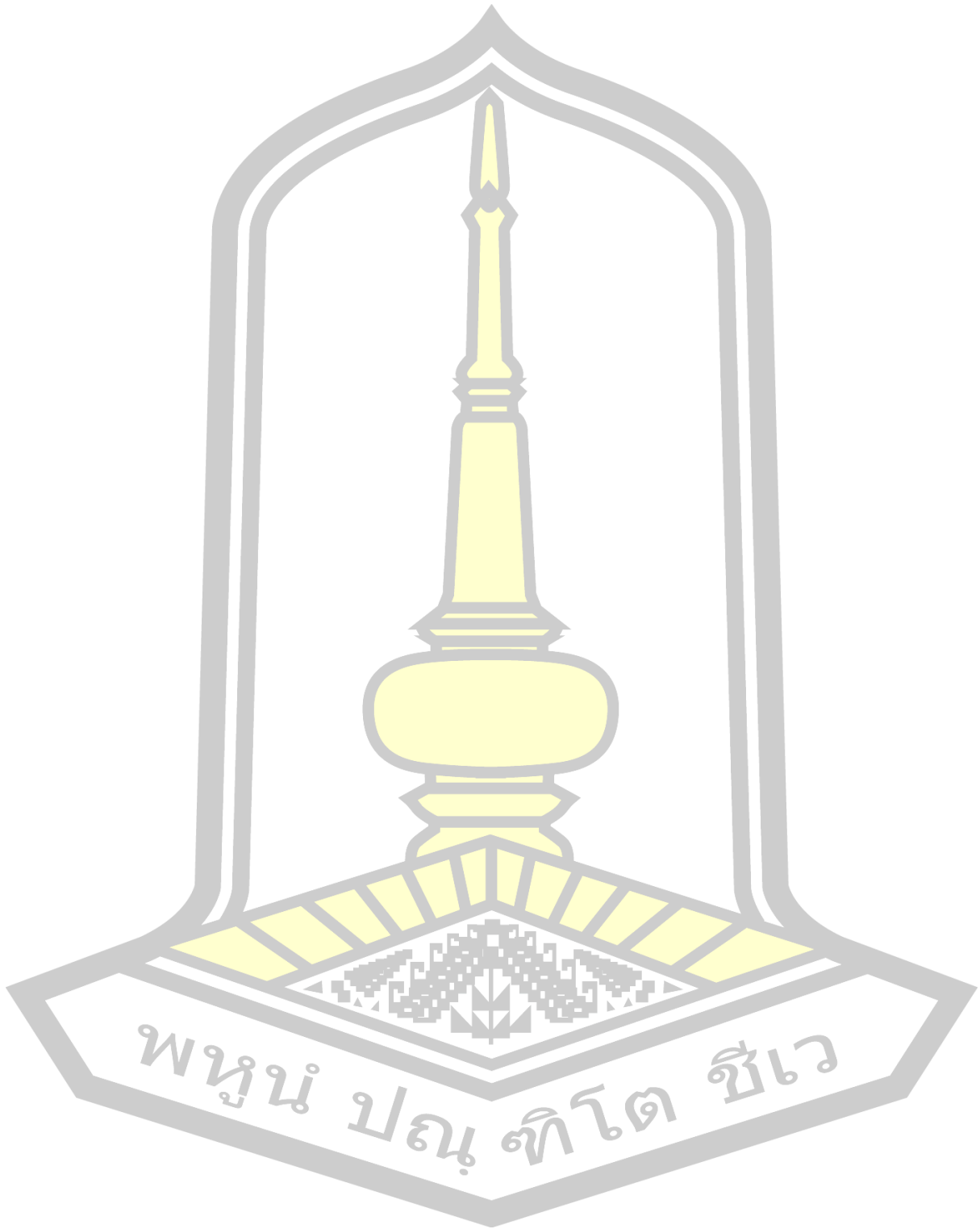
3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนา  
คุณภาพนักเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทุกปี  
เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงและ  
บริบทของครูในอนาคต



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน : ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษามัธยมศึกษา พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรณ์ ปัญญ. (2551). การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำทางการกีฬาสำหรับนักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กวี วงศ์พุม. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กัญญาพัชร คำสะอาด. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัลยากร กลายสุข. (2539). สภาพปัญหาและความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคคลของสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2539. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). ทฤษฎีผู้นำ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติมา ปรีดีติล. (2538). การบริหารการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). มองฝันไปข้างหน้า : วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้เรียนบริหารการศึกษา.

จันทร์ชลี มาพุทธ. (2546). การศึกษาศตวรรษที่ 21: ปรับวิถีคิดของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน.

วารสารศึกษาศาสตร์, 15(1), 1-4.

จำรัส ด้วงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.

จตุมา พรหมศร. (2555). เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จุมพล กังโสม. (2543). การศึกษากำหนดงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน. (2557). จิตวิทยาการอ่าน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2554). หน่วยที่ 14 การบริหารสถานศึกษากับชุมชน ใน ประมวลสาระการสอน

ชุดวิชา 23503 การจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วารสารมนุษยศาสตร์

สังคมศาสตร์และศิลปะมหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 13-43.

ณัฐ วรรณบุตร. (2551). บทบาทที่คาดหวังและบทบาทหน้าที่เป็นจริงในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต.

งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทิศนา แคมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ :

ทางเลือกที่หลากหลาย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ธำรง บัวศรี. (2542) ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

พัฒนาศึกษา.

ธิดาวลัย สเตะจันทร์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศ

ภายใน โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

ธีรธร สุธีธร. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 13(24), 54-61.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2560). *พื้นฐานการจัดการการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ สีนสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเวศ วะสี. (2542). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ : มติชน.

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสิทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

พนารัตน์ บุตรขารี. (2554). *ภาวะผู้นำครูปฐมวัย*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

พรรณี สีนธพานนท์. (2551). *หนังสือพัฒนาการคิดพิชิตการสอน ปี 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลียงเชียง.

พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2557). *สถิติวิทยาทัศน์เจ็ดมุมมองการศึกษาใหม่และการเรียนการสอน* นอกกรอบ 7 ประการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). *การจัดการหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพเราะ กาญจนสิงห์. (2551). *แนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- มณฑป ไชยชิต. (2551). *การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2557). *เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : [https://tdri.or.th/2014/05/std\\_2014\\_05\\_22/](https://tdri.or.th/2014/05/std_2014_05_22/). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 ตุลาคม 2560].
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชณี กัลยาวิณีย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล. (2545). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัทการศึกษา.
- รัตดาวรรณ ดีประสิทธิ์ปัญญา. (2543). *การดำเนินงานการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต .ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2545). *การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 25(2), 149-165, เมษายน-มิถุนายน.

- รุ่งทิพย์ เข็มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาล  
แหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ  
ทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลออ เกษสุวรรณ. (2544). สภาพปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันทนา จำปาศรี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง. สงขลา : บริษัท เอส.อาร์.พี.รឹងตั้งแมส  
โปรดักส์จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ :  
บริษัท อาร์ แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด.
- วิเชียร กันหาจันทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูกับคุณภาพผู้เรียน  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคลากรและการศึกษาอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี  
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสิทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ  
บุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. วารสารบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 3-18.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สงวน สิทธิลิขิตอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมเดช สีแสง. (2542). *คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- สมาน รังสิโยภุชฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตพลอยท์.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- สาคร อัจฉกร. (2550). *กระบวนการพัฒนาและผลิตเทคโนโลยีการสอน*. มหาสารคาม : ภาควิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.mkarea3.go.th/mk3/?p=36719>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มกราคม 2566].
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2541). แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ*, 1(5), 2-15.

- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549) *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2555). *ผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2555). *หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ และพลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 3(2), 105-113.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. *สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 79, 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554) *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล วองวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมวิทย์ ศุภเมธี. (2531). *การบริหารกิจการนักเรียน*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใหม่ ทุมสี (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรณพ คุณเศรษฐ (2556). *การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2*. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.

อ่องจิต เมยะประภาส. (2557). *บทบาทครูและคุณลักษณะครูในยุคศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์]. ได้จาก : [www.obec.go.th/news/52484](http://www.obec.go.th/news/52484). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มกราคม 2566].

อิสระ ขอนบุรี (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์ อัลฟ่า รีเสิร์ช.

Bar, M.J. and Keating, L.A. (1990) "Introduction: Elements of Program Development," *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.

Barth, R.S. (2001). *Teacher Leader*. New York : Phi Delta Kappan,

Beauchamp, G.A. (1981). *Curriculum Theory*. 4th ed. Itsca : F.E Peacock Publisher.

Boone, L.E. and Kurtz, D.L. (1989). *Marketing*. 6th ed. Marianna, FL : The Dryden.

Bossert, S.T. (1988). *Leadership in Organization*. Eagle Wood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Boyle, P.G. (1981) *Planning Better Programs*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators Trainers and Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Cambone, W. and Wyeth, A. (1992). Trouble in Paradise: Teacher Conflicts in Shared Decision-Making. *Educational Administration Quarterly*, 28, 350-367.

Çetin, M. and Keser, S. (2015). The teacher leader in context of shared leadership in public schools. *American Journal of Educational Research*, 3(8), 1027-1035.

Conley, S. and Muncey, D.E. (1999). Teachers Talk About Teaming and Leadership in Their Work. *Theory Into Practice*, 38(1), 46-55, Winter.

Davis, J. and Thomas, S. (1989). *Human characteristic and school learning*. New York : McGraw-Hill.

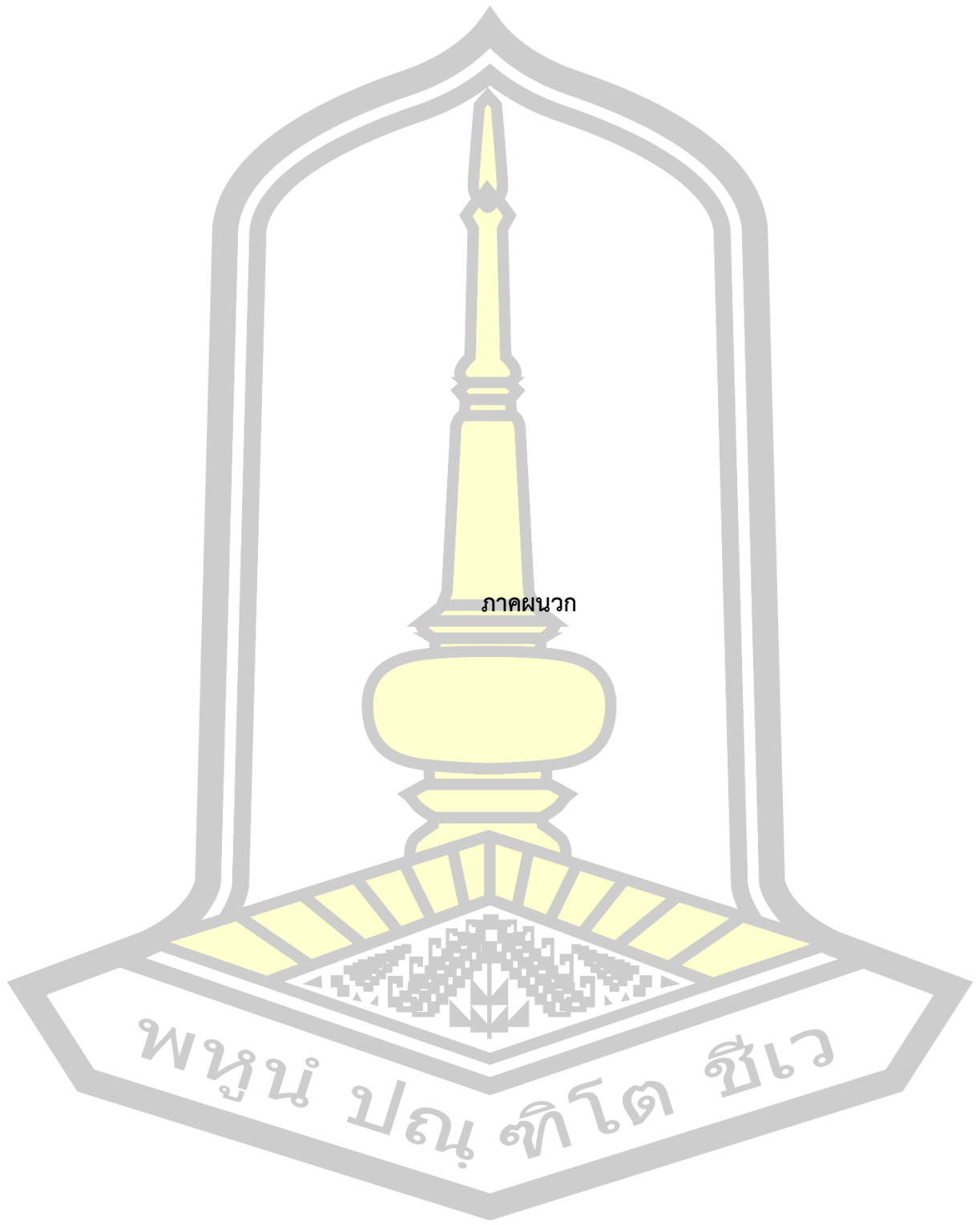
Dubrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. 6<sup>th</sup> ed. Canada : South-Western Cengage Learning.

Everard, B. and Morris, G. (1990). *Effective School Management*. 2nd ed. London : Paul Chapman.



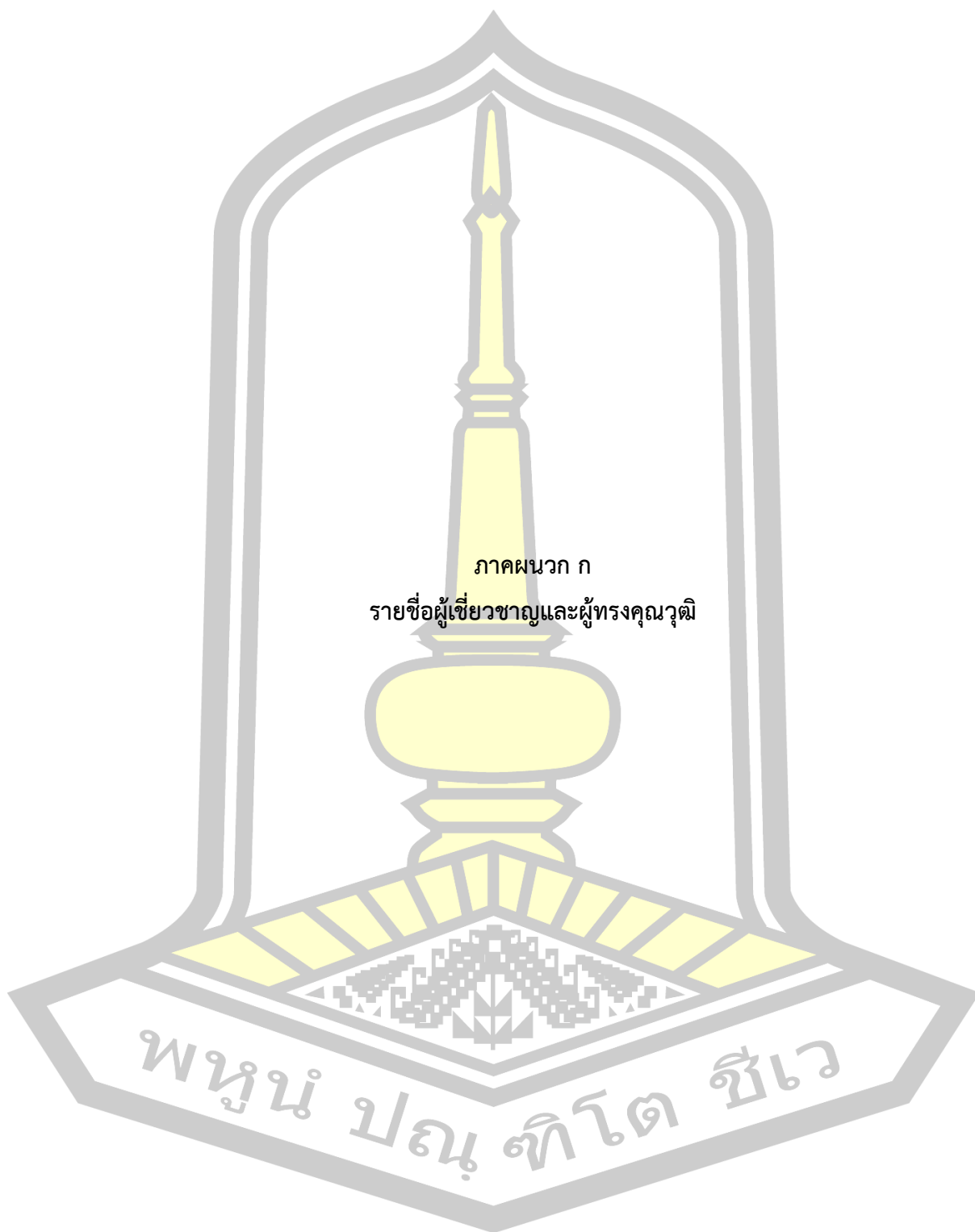
- Francis, L.A. (2012). *Teacher leadership for the 21st century: Teacher leaders' experiences in supporting the pedagogical practice of academic rigor*. Santa Barbara, CA : Fielding Graduate University.
- Gorton, R.A. (1983). *School Administrator and Supervision : Leadership*. Iowa : Wine-Brown.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluation Professional Development*. California : A Sage Publication Company.
- Hallinger, P and Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principal. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Harrison, C., and Killion, J. (2007). Ten roles for teacher leaders. *Educational Leadership*, 65(1), 74-77.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco : Jossey-Bass Publishers.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Learning Organization*. U.S.A., Dissertation : Louisiana State University.
- Khan, S. (2013). Is Teacher Leadership a Fantasy or Reality? A Review. *Journal of Educational and Instructional Studies In The World*, 3(3), 66-72.
- Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- McBeath C. (1997). Curriculum Dissemination : A Problematic Issue in Educational Change. *Australian and New Zealand Journal of Vocational Education Research*, 5(2), 37-55.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S. and Velsor, E.V. (1998). *The center for creative leadership: Handbook for leadership development*. San Francisco : Jossey Bass.
- Munford, A., and Gold, J. (2004). *Management Development : Strategies for Action*. 4th ed. London : CIPD.
- Muslim, A. (2022). The Role of Instructional Leadership in Increasing Teacher Self-Efficacy: A Meta-Analytic Review. *Asia Pacific Education Review*, 23, 233-244.
- Northouse, P.G. (2009). *Leadership : Theory and Practice*. 3rd ed. Thousand Oaks CA : Sage.

- Pellicer, L.O. and Anderson, L.W. (1995). *A Handbook for Teacher Leaders*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Qian, H., Walker, A. and Li, X. (2017). The west wind vs the east wind: Instructional leadership model in China. *Journal of Educational Administration*, 55(2), 186-206.
- Rogers, C.V. and Frank, W.M. (1988). language with purpose using authentic material in the foreign language classroom. *Foreign Language Annals*, 21, 467-476.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Disciplines : the Art and Practice of Learning Organization*. London : Century Business.
- Shen, J. and others. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 31, 100357.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Suranna, K. and Moss, D.M. (2002). *Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation*. New Orleans : LA.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcour, Brace And World Nic.
- Terry, C. (1997). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York : Academic Press.
- Weber, J. (2002). Leading the Instructional Program. *School Leadership*, 6(3), 253–278.
- Yamada, A.T. (2000). *Elementary school principals' perception of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D. Thesis, University of the Pacific Stockton California.
- Yukl, G.A. (2001). *Leadership in Organizations*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Yukl, G.A. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ : Pearson.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปณุ ทิโต ชีเว



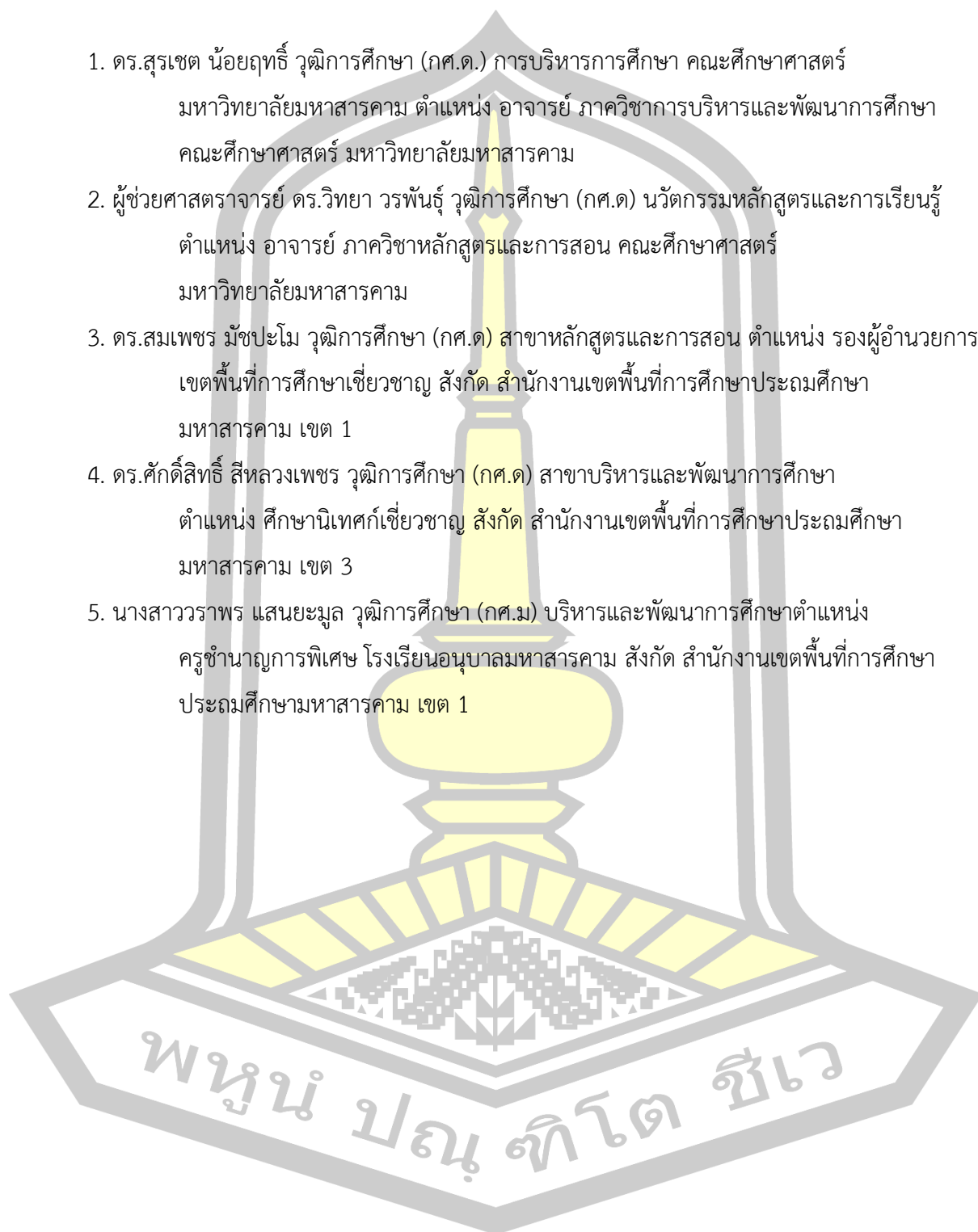
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

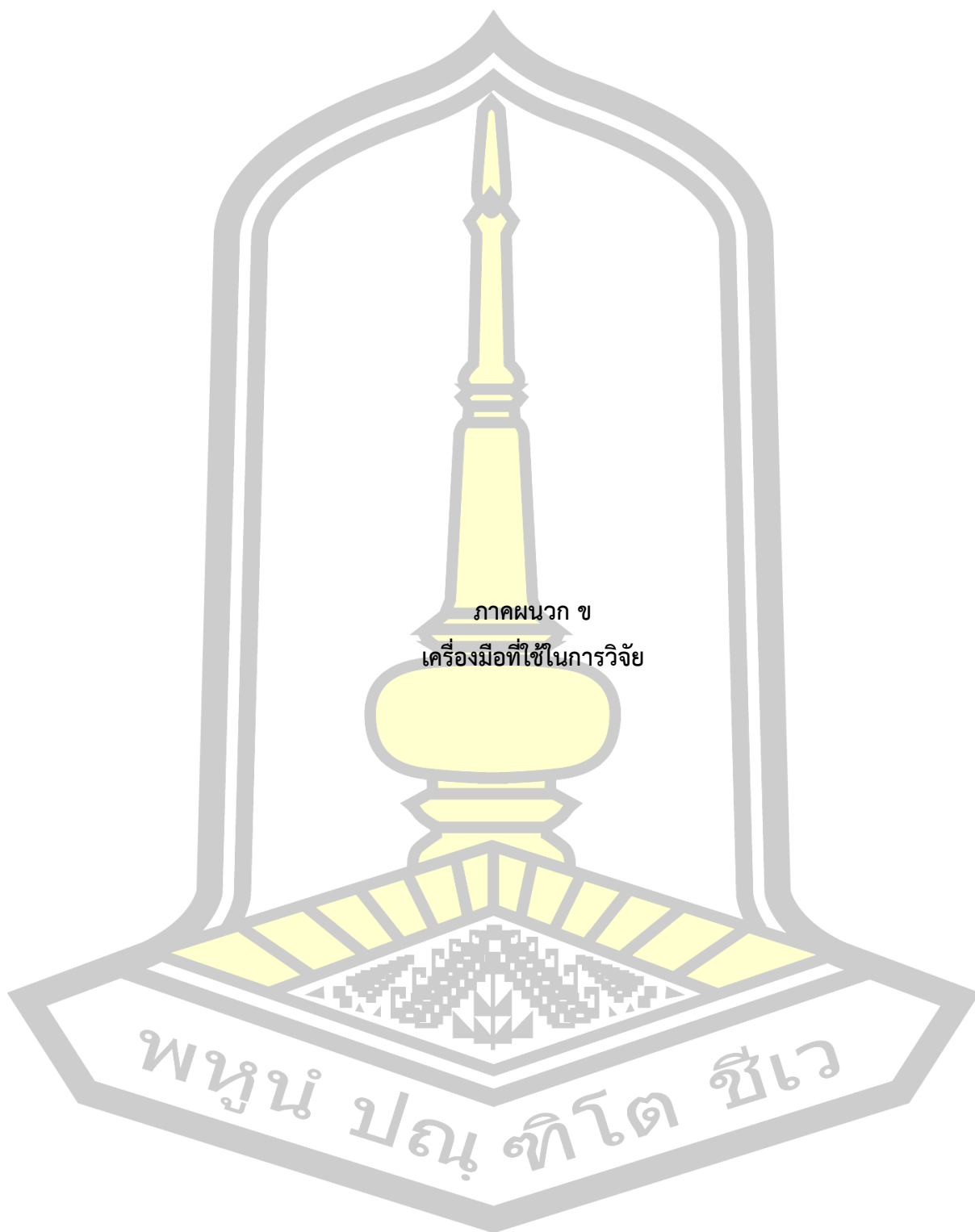
1. ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา วรพันธุ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร.สมเพชร มัชปะโม วุฒิการศึกษา (กศ.ด) สาขาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ  
เขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 1
4. ดร.ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร วุฒิการศึกษา (กศ.ด) สาขาบริหารและพัฒนการศึกษา  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 3
5. นางสาววราพร แสนยะมูล วุฒิการศึกษา (กศ.ม) บริหารและพัฒนการศึกษาตำแหน่ง  
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ วุฒิการศึกษา (ค.ด.) ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา)  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยารัตน์ สอนสุภาพ วุฒิการศึกษา Faculty of Education  
Ph.D. (Education) University of Wollongong, Australia ตำแหน่ง อาจารย์  
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร.สันติ หัตถี วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
มหาสารคาม เขต 3
4. นายสุชี ชมพูเพชร วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูมหาสารคาม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลชื่นชม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
5. นายพงษ์พันธ์ ฤทธิจันทร์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองกุ้ง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3





ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index Of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
<b>การพัฒนาหลักสูตร</b>					
1	ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร				
2	ครูมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร				
3	ครูมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตรของหลักสูตร				
4	ครูสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น				
5	ครูสามารถสร้างและพัฒนาระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร				
6	ครูมีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลหลักสูตร				
<b>การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู</b>					
7	ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต				
8	ครูมีความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา				



ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
9	ครูให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากร คนอื่น ๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้				
10	ครูมีความตระหนักถึงทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและครู				
11	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงกับ เพื่อนร่วมงาน				
12	ครูเป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู				
<b>เป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้</b>					
13	ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้				
14	ครูสามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล				
15	ครูใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ และเข้าใจใช้ กลยุทธ์การสอน วิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้				
16	ครูสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ				
17	ครูสามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียม สื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม				
18	ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ การจัดการเรียนรู้				
19	ครูกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประเมินความก้าวหน้าเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน				
<b>มีส่วนร่วมในการพัฒนา</b>					
20	ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน				
21	ครูสามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่าย การปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงาน แบบมีความรู้สึกร่วม				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
22	ครูและสมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน				
23	ครูสามารถให้คำปรึกษา เป็นที่เลี้ยงครูได้และ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน				
24	ครูสามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา				
25	มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงานร่วมกันมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะผลักดัน แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ				
<b>การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>					
26	ครูมีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้				
27	ครูรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริม ความคิด ความเข้าใจในทัศนคติในบทเรียน				
28	ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
29	ครูสามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
30	ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้ นวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศกับ เพื่อนร่วมงาน				
31	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้				
<b>การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน</b>					
32	ครูมีการสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้าง ความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน				
33	ครูมีการส่งเสริมความพร้อมของโรงเรียนที่จะให้ความ ช่วยเหลือร่วมกับชุมชน				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
34	ครูมีการส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และมีวางแผนงานร่วมกัน				
35	ครูเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์				
36	ครูมีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย				

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง  
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความดิษฐ์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

#### 1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม  
เขต 3

1.2 เพื่อออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

#### 2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่  
พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มหาสารคาม เขต 3

3. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้ตามอิสระตามความจริง  
คำตอบที่เป็นจริงที่สุดจะช่วยให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว  
การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน  
แต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 082-3135852

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือกรอกลงในช่องว่าง

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ขอแบบสอบถาม

- ( ) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 ( ) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่งฝ่ายบริหารงานวิชาการ  
 ( ) ครู

#### 2. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)

- ( ) ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน  
 ( ) ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 280 คน  
 ( ) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ นักเรียน 281 คน ขึ้นไป

#### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง / วิทยฐานะ

- ( ) ค.ศ. 3 และสูงกว่า ค.ศ.3 ( ) ค.ศ. 2 ( ) ค.ศ. 1 ( ) ครูผู้ช่วย

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน

- ( ) 1-5 ปี ( ) 6-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด  
 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก  
 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง  
 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย  
 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

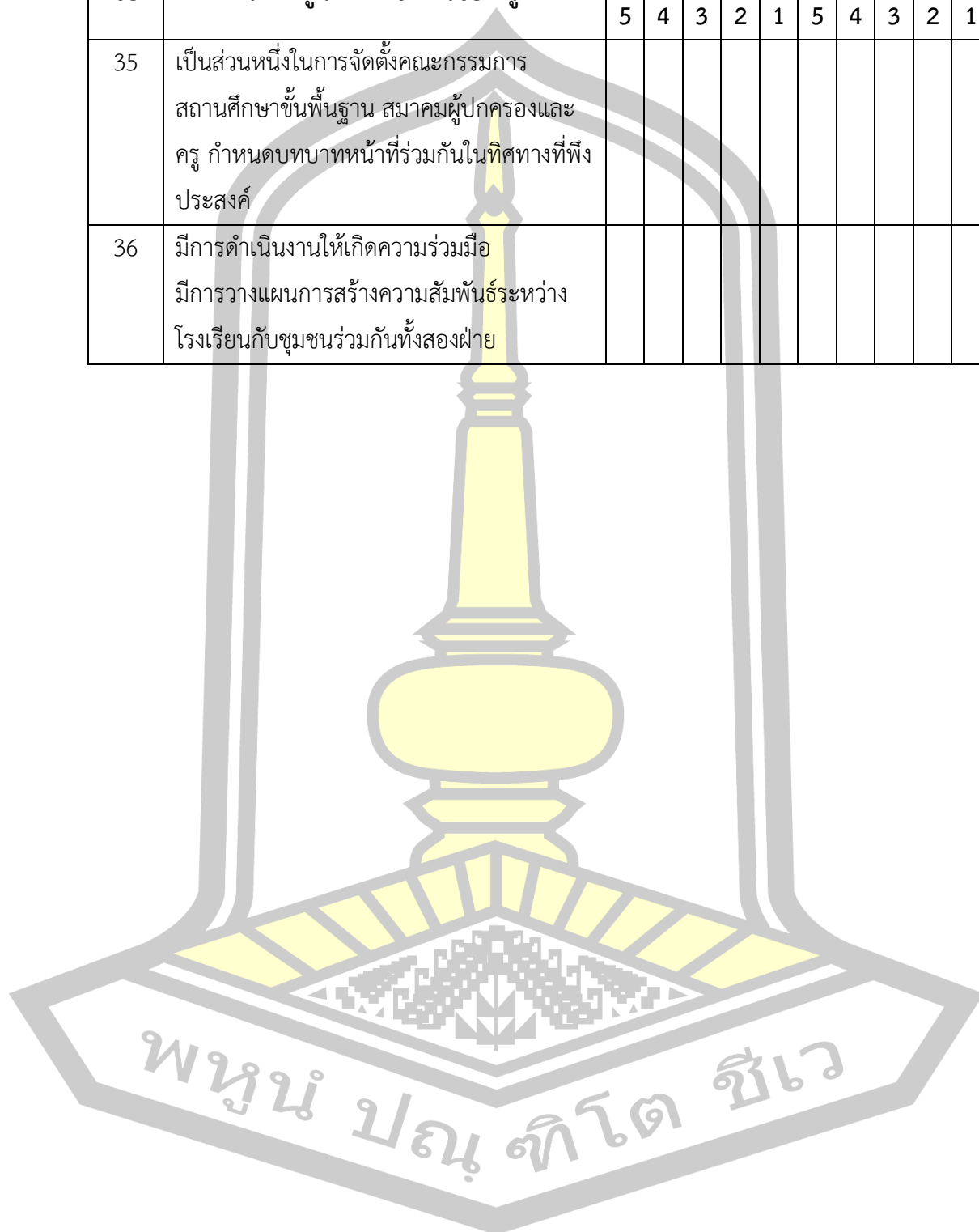








ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
35	เป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์										
36	มีการดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย										



### แบบสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
  - ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว

## แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผู้สัมภาษณ์ : นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน

สถานที่สัมภาษณ์ .....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

**คำชี้แจง** ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....

**ตอนที่ 2** สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีหน้าที่และรับผิดชอบฝ่ายวิชาการ ท่านมีความคิดเห็นว่าการ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่  
โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็น  
คำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในแต่ละองค์ประกอบ  
ควรเป็นอย่างไร

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้างและควร  
กำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการ  
เรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมี  
การวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

1.1.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร

.....

.....

.....

### 1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และจุดประสงค์ของหลักสูตร

1.1.3 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา การวางแผนการใช้หลักสูตร

1.1.4 ความสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น มีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลหลักสูตร สามารถสร้างและพัฒนากระบวนการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

### 1.1.5 อื่นๆ

1.2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครูในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้างและควรกำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเอง อย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ได้แก่

1.2.1 การวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ เป็นนักพัฒนา กล้าคิด กล้าทำเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2.2 การมีความศรัทธาในอาชีพครู มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่นๆให้สามารถพัฒนาตนเองได้

### 1.2.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน

1.2.4 ความตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และครู สามารถให้คำแนะนำเพื่อนครู ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรคนอื่นๆ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้

### 1.2.5 อื่นๆ

1.3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญ อะไรบ้างและควรกำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเอง อย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

#### 1.3.1 การศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้

1.3.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

#### 1.3.3 ความสามารถชี้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้

1.3.4 ความสามารถจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยีให้เหมาะสม สามารถเป็นแบบอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

1.3.5 อื่นๆ

1.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้างและควรกำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเอง อย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้แก่

1.4.1 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.4.2 ความสามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมีความรู้สึกร่วม

1.4.3 ความสามารถให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงครูได้และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

พจน ปรณ ศิโต ชัยโร

1.4.4 ความสามารถร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา มีการสื่อสารแบบเปิด เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันมีความผูกพัน สมาชิกเครือข่ายร่วมกันปฏิบัติงานในชุมชน

1.4.5 อื่นๆ

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้างและควรกำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเอง อย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่

1.5.1 ความสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.5.2 ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.5.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1.5.4 ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความคิด

1.5.5 อื่นๆ

1.6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง และควรกำหนดกิจกรรมสำหรับครูให้สามารถเรียนรู้จากการอบรมหรือสัมมนา การเรียนรู้จากคนอื่น และการเรียนรู้/ปฏิบัติด้วยตนเอง อย่างไร และมีสัดส่วนของเวลาที่ใช้ตามหลักการพัฒนาอย่างไร รวมทั้งควรมีการวัดและประเมินผลอย่างไร โดยประเด็นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้แก่

1.6.1 การดำเนินงานให้เกิดความร่วมมือ มีการวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันทั้งสองฝ่าย

1.6.2 การสนองนโยบายของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์โรงเรียนและชุมชน

1.6.3 การเป็นส่วนหนึ่งในการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในทิศทางที่พึงประสงค์

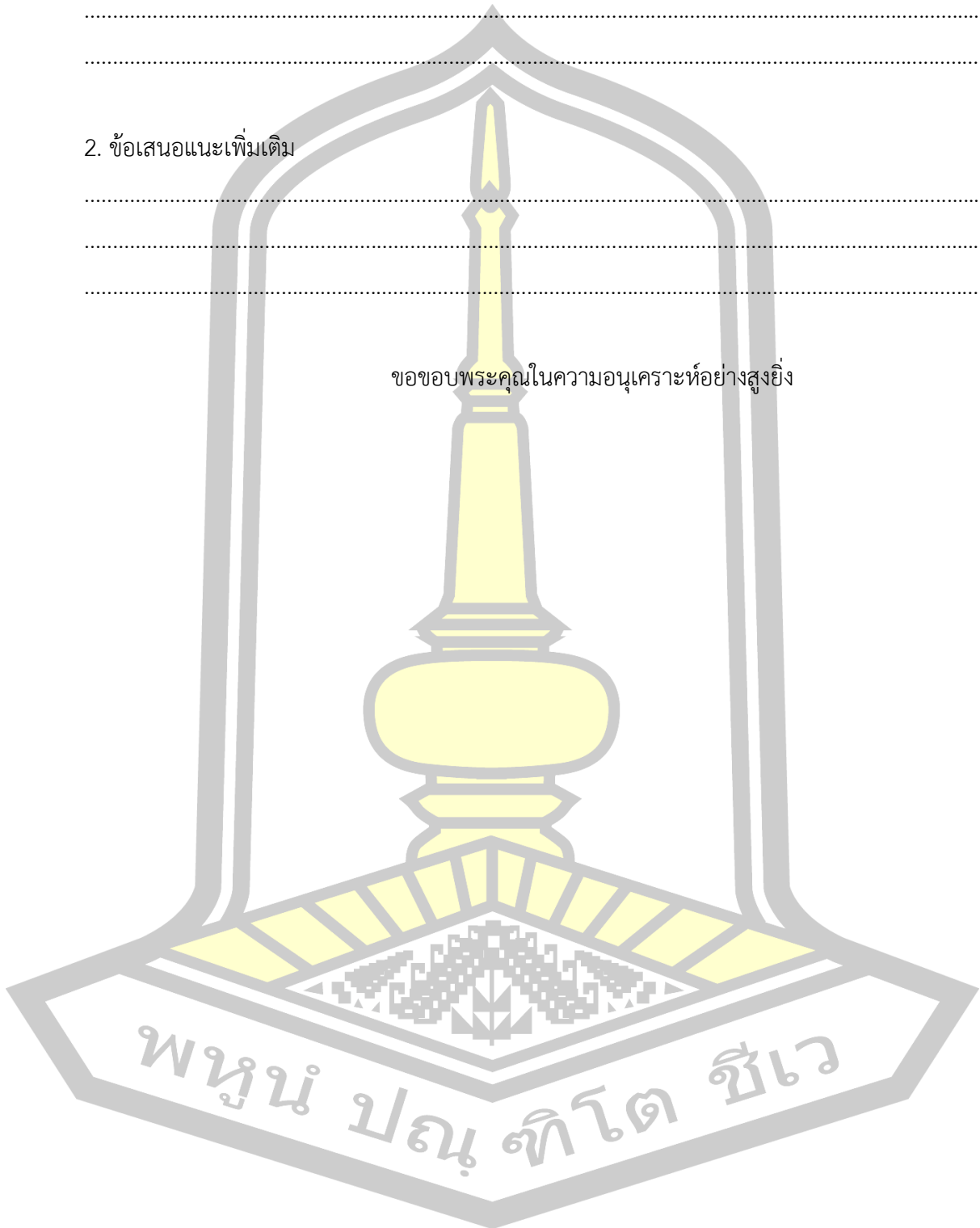
1.6.4 การส่งเสริมความพร้อมของโรงเรียนที่จะให้ความช่วยเหลือร่วมกับชุมชน การส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียน



## 1.6.5 อื่นๆ

## 2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง



**แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นเครื่องมือ ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นายจรัสศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี



รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.5 Module 5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา										
3.6 Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน										
<b>4. วิธีการพัฒนา</b>										
4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ										
4.2 การศึกษาดูงาน										
4.3 การปฏิบัติงานจริง										
<b>5. การประเมินผลโปรแกรม</b>										
5.1 การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา										
5.2 การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู										
5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน



ภาคผนวก ค  
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

ตาราง 29 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
<b>การพัฒนาหลักสูตร</b>								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู</b>								
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
<b>เป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้</b>								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
<b>การมีส่วนร่วมในการพัฒนา</b>								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>								
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน</b>								
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่  
พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.691	0.977	0.691	0.976
2	0.752		0.714	
3	0.584		0.853	
4	0.545		0.723	
5	0.818		0.746	
6	0.8		0.772	
7	0.777		0.728	
8	0.616		0.73	
9	0.717		0.669	
10	0.657		0.817	
11	0.6		0.817	
12	0.828		0.723	
13	0.751		0.757	
14	0.885		0.815	
15	0.759		0.755	
16	0.834		0.768	
17	0.851		0.721	
18	0.759		0.744	
19	0.931		0.712	
20	0.705		0.684	
21	0.797		0.716	
22	0.786		0.815	
23	0.785		0.713	

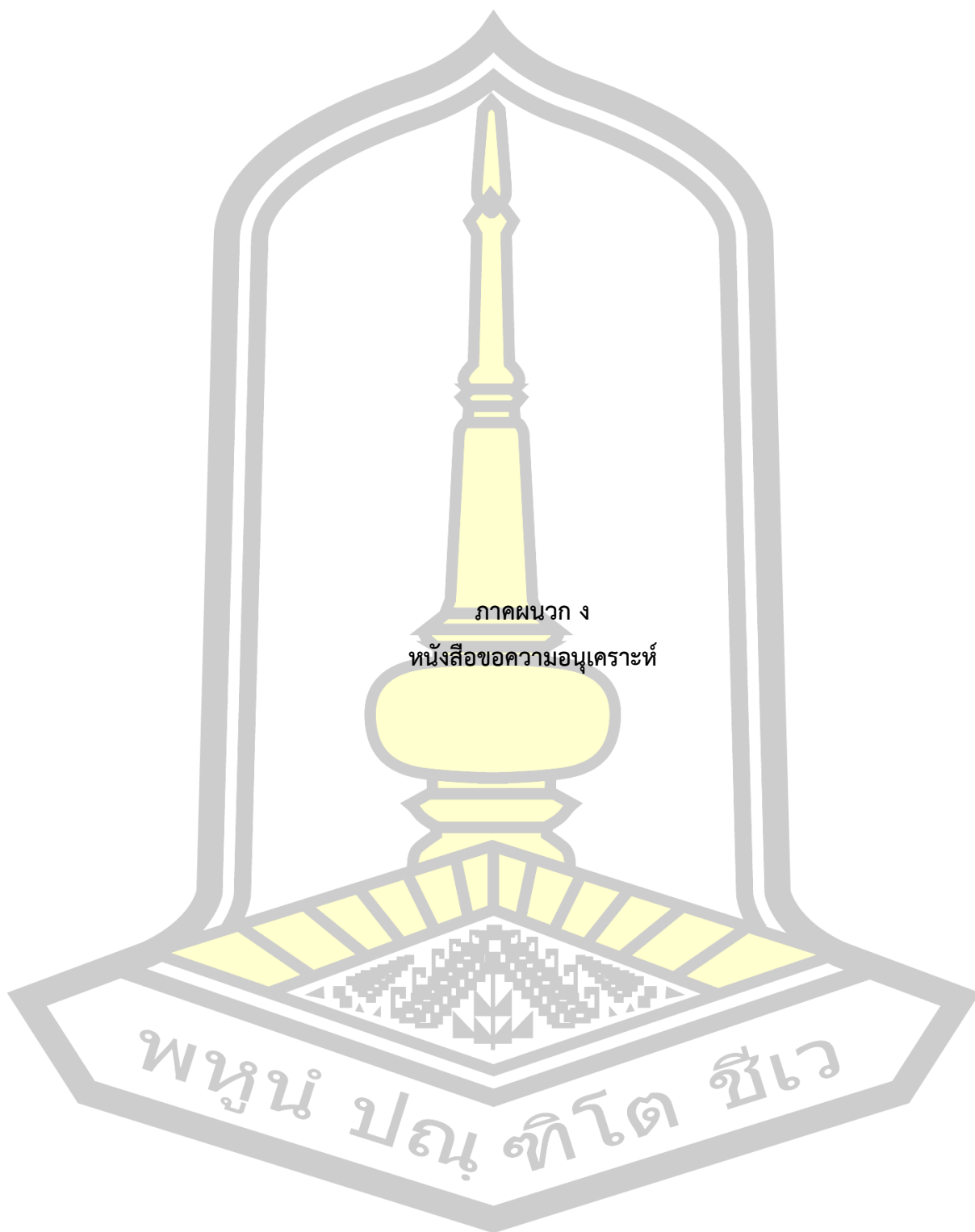


ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
24	0.869		0.755	
25	0.852		0.662	
26	0.544		0.815	
27	0.713		0.664	
28	0.626		0.812	
29	0.635		0.694	
30	0.696		0.741	
31	0.56		0.578	
32	0.65		0.836	
33	0.725		0.74	
34	0.724		0.815	
35	0.662		0.715	
36	0.571		0.774	

จากตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .544 ถึง .931 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .578 ถึง .853 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .977 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .976





ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว319 วันที่ 31 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธยา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว319 วันที่ 31 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา วรพันธุ์

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาคณะหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธยา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว319

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมเพชร มัชปะโม

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาคามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852



ที่ อว 0605.5(2)/ว319

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852



ที่ อว 0605.5(2)/ว319

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาววราพร แสนยะมูล

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาดตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852



ที่ อว 0605.5(2) / 1638

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายจรัสศักดิ์ รัชชานันท์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายจรัสศักดิ์ รัชชานันท์ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852





ที่ อว 0605.5(2) / 1639

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายจุฑาทิพย์ รักษาคน นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้าง การผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษานอกเขตอำนาจการศึกษาระดับศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวาท คามศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายจุฑาทิพย์ รักษาคน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อมีมติจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือเป็นอย่างอื่นว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ กุศลอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรมือถือ 0823135852



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว1643

วันที่ 13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชัย จิตรนันท์

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ตามศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว1643

วันที่ 13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยารัตน์ สอนสุภาพ

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รัชชาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

๙๙ ปณู ทิโต ๙



ที่ อว 0605.5(2) / ว1643

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เรียน ดร.สันติ ทัตติ

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รัชชาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อมิสิดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลี้อ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852



ที่ อว 0605.5(2) / ว1643

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เรียน นายสุชี ชมภูเพชร

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รักษาคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อมิติดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรมือถือ 0823135852



ที่ อว 0605.5(2) / 11643

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เรียน นายพงษ์พันธ์ ฤทธิพันธ์

ด้วย นายจรงค์ศักดิ์ รัชชาเคน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธนา คามศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อมีมติจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

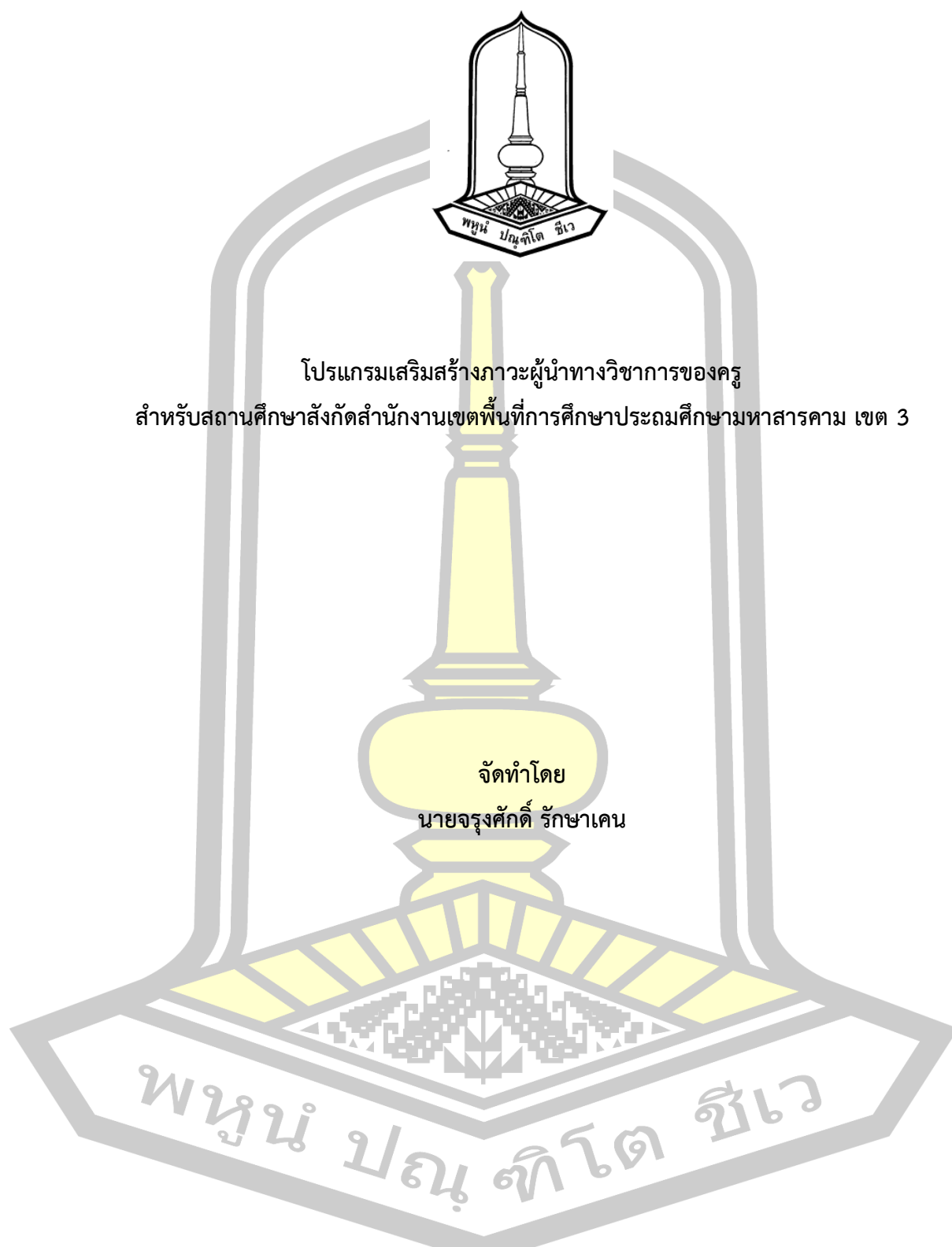
งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0823135852



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

พหุ ประทีป วิทย์ ชีวะ



นิสิตระดับการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**

**หลักการ**

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของครู ในสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยส่งเสริมด้านการเรียนของนักเรียนและ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการปฏิบัติของ ครูเพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครูในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเอง การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูให้มีความสามารถดังกล่าวข้างต้น ยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 วิธีการพัฒนา ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง ใช้เวลาทั้งสิ้น 180 ชั่วโมง โดยการนำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสม มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ครู เพื่อให้ส่งผลต่อ คุณภาพการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ซึ่งโปรแกรมฯ ดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจ นำไปใช้พัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์**

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

**เนื้อหา**

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบ่งออกเป็น 6 Module ได้แก่

**1. Module 1 การพัฒนาหลักสูตร** ประกอบด้วย

- 1.1 รูปแบบของหลักสูตร
- 1.2 หลักสูตรแกนกลางหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลหลักสูตร
- 1.3 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

## 2. Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย

- 2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง
- 2.2 การสร้างความศรัทธาในอาชีพครู
- 2.3 การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

## 3. Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 3.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
- 3.2 รูปแบบเทคนิควิธีการสอน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.3 แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้

## 4. Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย

- 4.1 วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา
- 4.2 การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน
- 4.3 การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

## 5. Module 5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย

- 5.1 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 5.2 การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 5.3 การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ

พัฒนาการจัดการเรียนรู้

## 6. Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย

- 6.1 นโยบายโรงเรียนและชุมชน
- 6.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 6.3 การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมผู้ปกครอง

### วิธีการพัฒนา

วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ตามหลักการ 70:20:10 แสดงดังตาราง 31

พัฒนา บณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 1 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70:20:10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตาม  
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

Module	วิธีการพัฒนา/กิจกรรม					
	เนื้อหาการอบรม (10%)/ชั่วโมง		การศึกษาดูงาน (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง	
1. การพัฒนา หลักสูตร	1. รูปแบบของหลักสูตร 2. หลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และ การประเมินผลหลักสูตร 3. การสร้างและพัฒนา หลักสูตร	3	การศึกษาดูงาน จากครูที่มีการ พัฒนาหลักสูตรใน สถานศึกษาหรือ สถานศึกษาอื่น	6	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มา พัฒนาหลักสูตรใน สถานศึกษาของ ตนเอง	21
2. การพัฒนา ตัวเองและเพื่อน ครู	1. การสร้างวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาตนเอง 2. การสร้างความศรัทธาใน อาชีพครู 3. การสร้างสัมพันธ์ภาพกับ เพื่อนร่วมงาน	3	การศึกษาดูงาน จากครูที่มีการ พัฒนาตัวเองและ เพื่อนครูใน สถานศึกษาหรือ สถานศึกษาอื่น	6	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาตัวเอง และเพื่อนครูใน สถานศึกษาของ ตนเอง	21
3. การเป็น แบบอย่างด้าน การจัดการ เรียนรู้	1. การจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน รายบุคคล 2. รูปแบบเทคนิควิธีการสอน บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้	3	การศึกษาดูงาน จากครูที่มีเป็น แบบอย่างด้านการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาหรือ สถานศึกษาอื่น	6	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษาของ ตนเอง	21
4 การมีส่วนร่วม ในการพัฒนา	1.วิสัยทัศน์ในการพัฒนา สถานศึกษา 2.การสร้างเครือข่ายการ ปฏิบัติงาน 3. การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	4	การศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาที่ แนวปฏิบัติที่ดี เรื่องการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา	8	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาการมีส่วน ร่วมในการพัฒนา ในสถานศึกษาของ ตนเอง	28

Module	วิธีการพัฒนา/กิจกรรม					
	เนื้อหาการอบรม (10%)/ชั่วโมง		การศึกษาดูงาน (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง	
5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ทางการศึกษา	1. การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 2. การใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ 3. การสืบค้นข้อมูลผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	3	การศึกษาดูงาน จากครูที่มีการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการ สถานศึกษาหรือ สถานศึกษาอื่น	6	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการ ศึกษาใน สถานศึกษาของ ตนเอง	21
6 การสร้าง ความสัมพันธ์กับ ชุมชน	1. นโยบายโรงเรียนและชุมชน 2. การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3. การจัดตั้งคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ สมาคมผู้ปกครอง	2	การศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาที่ แนวปฏิบัติที่ดี เรื่อง การสร้าง ความสัมพันธ์กับ ชุมชน	4	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาการสร้าง ความสัมพันธ์กับใน สถานศึกษาของ ตนเอง	14
รวม		18		36		126
ร้อยละ		10		20		70



### การประเมินผลโปรแกรม

ตาราง 2 การประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ประเด็นการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน - หลังการพัฒนา (pre test – post test)	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	แบบประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรม	ร้อยละ 80 ของผู้ร่วมพัฒนา มีระดับพฤติกรรมตามโปรแกรมกำหนดระดับมากขึ้นไป
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	แบบประเมินความพึงพอใจ	ร้อยละ 80 ของครูที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป

พหุ ประถมศึกษา

แผนผังของโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังภาพประกอบ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู  
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

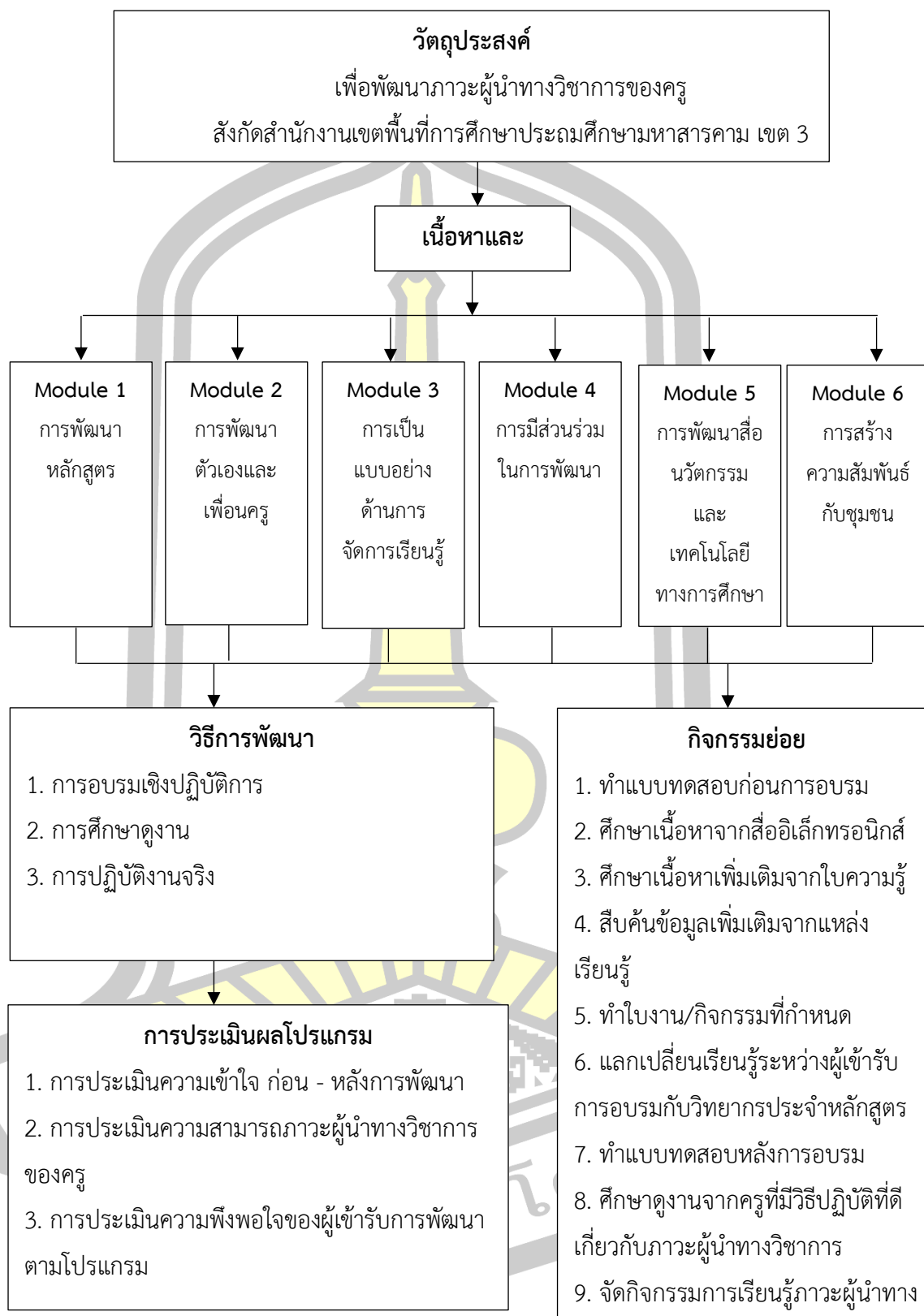
### หลักการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของครูใน  
สถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยส่งเสริมด้านการเรียนของนักเรียนและ  
สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการปฏิบัติ  
ของครูเพื่อปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้ครูในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา  
ตัวเอง การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา  
การศึกษาของโรงเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการสร้าง  
ความสัมพันธ์กับชุมชน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทาง  
วิชาการของครูให้มีความสามารถดังกล่าวข้างต้น ยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 วิธีการพัฒนา  
ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง ใช้เวลาทั้งสิ้น 180 ชั่วโมง  
โดยการนำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสม มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ครู เพื่อให้ส่งผล  
ต่อคุณภาพการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึง  
ประสงค์ ซึ่งโปรแกรมฯ ดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานอื่นๆ

ที่สนใจนำไปใช้พัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป



## คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดระยะเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-6 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

## การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา แต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาดังนี้
  - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนา สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
  - 1.2 ครูที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือครูผู้สอนที่สนใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
  - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา
  - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน



## ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (10 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-6 (18 ชั่วโมง)

## ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา (10 นาที)
2. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร (30 นาที)

## กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง

## ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ทั้งหมดจำนวน 180 ชั่วโมง ได้แก่

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 18 ชั่วโมง คิดเป็น 10 %
2. การศึกษาดูงาน 36 ชั่วโมง คิดเป็น 20 %
3. การปฏิบัติงานจริง 126 ชั่วโมง คิดเป็น 70 %

## สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้/ใบกิจกรรม
3. วีดิทัศน์
4. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
5. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์

### การวัดและประเมินผลการพัฒนา

ในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ใช้วิธีวัดและประเมินผล ดังนี้

1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน - หลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม

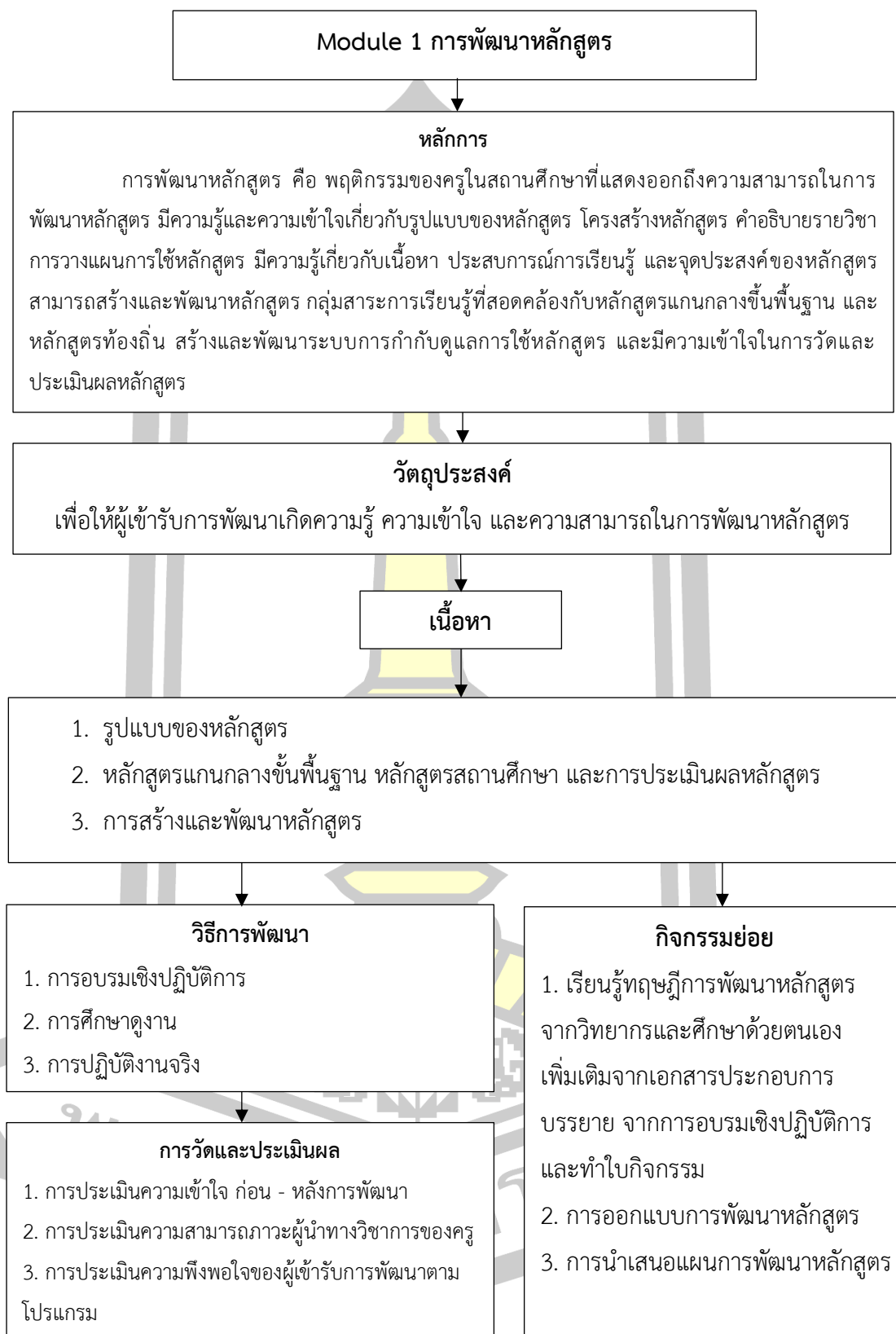
การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แสดงดังตาราง

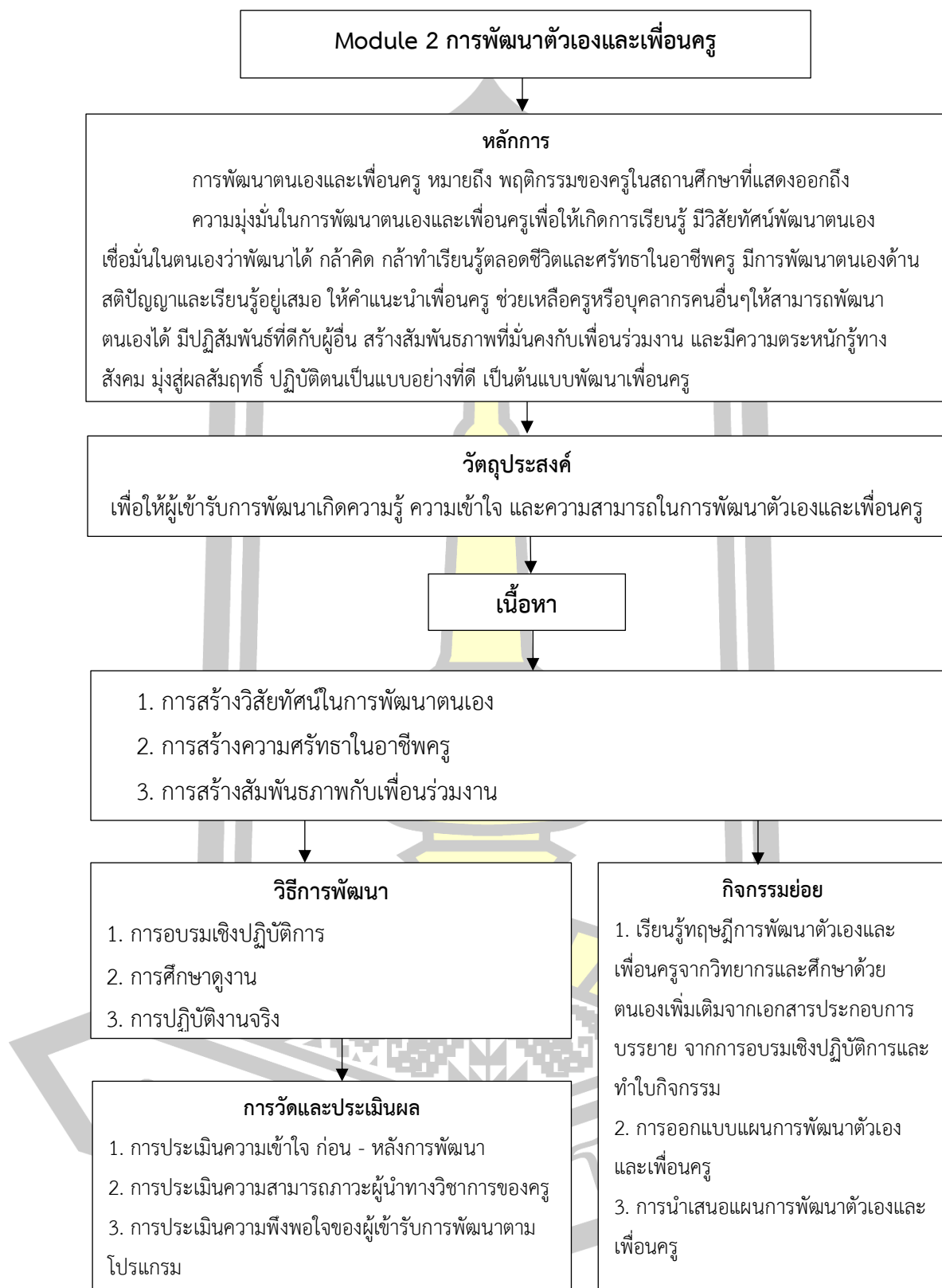
ตาราง วัน/เวลา กิจกรรม การดำเนินการ และสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

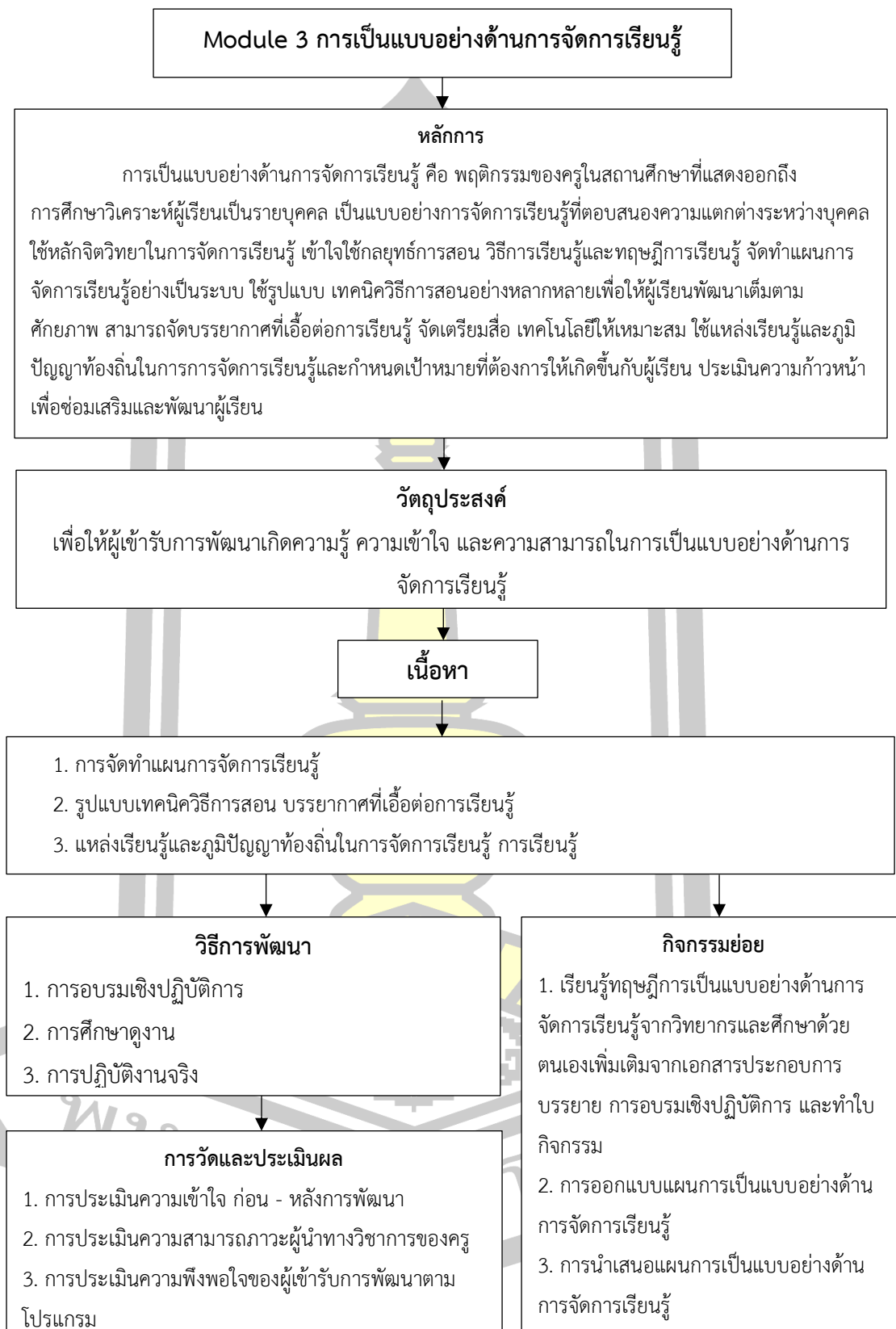
วัน / เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
<b>วันที่ 1 Module 1 การพัฒนาหลักสูตร (จำนวน 3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน		
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด		
09.00 - 09.10 น.	Pre-test		
09.10 - 12.10 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.10 - 13.00 น.		รับประทานอาหาร กลางวัน	
<b>วันที่ 1 Module 2 การพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู (จำนวน 3 ชั่วโมง)</b>			
13.00 - 16.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาตัวเองและ เพื่อนครู	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
<b>วันที่ 2 Module 3 การเป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 - 09.00 น.	ลงทะเบียน		

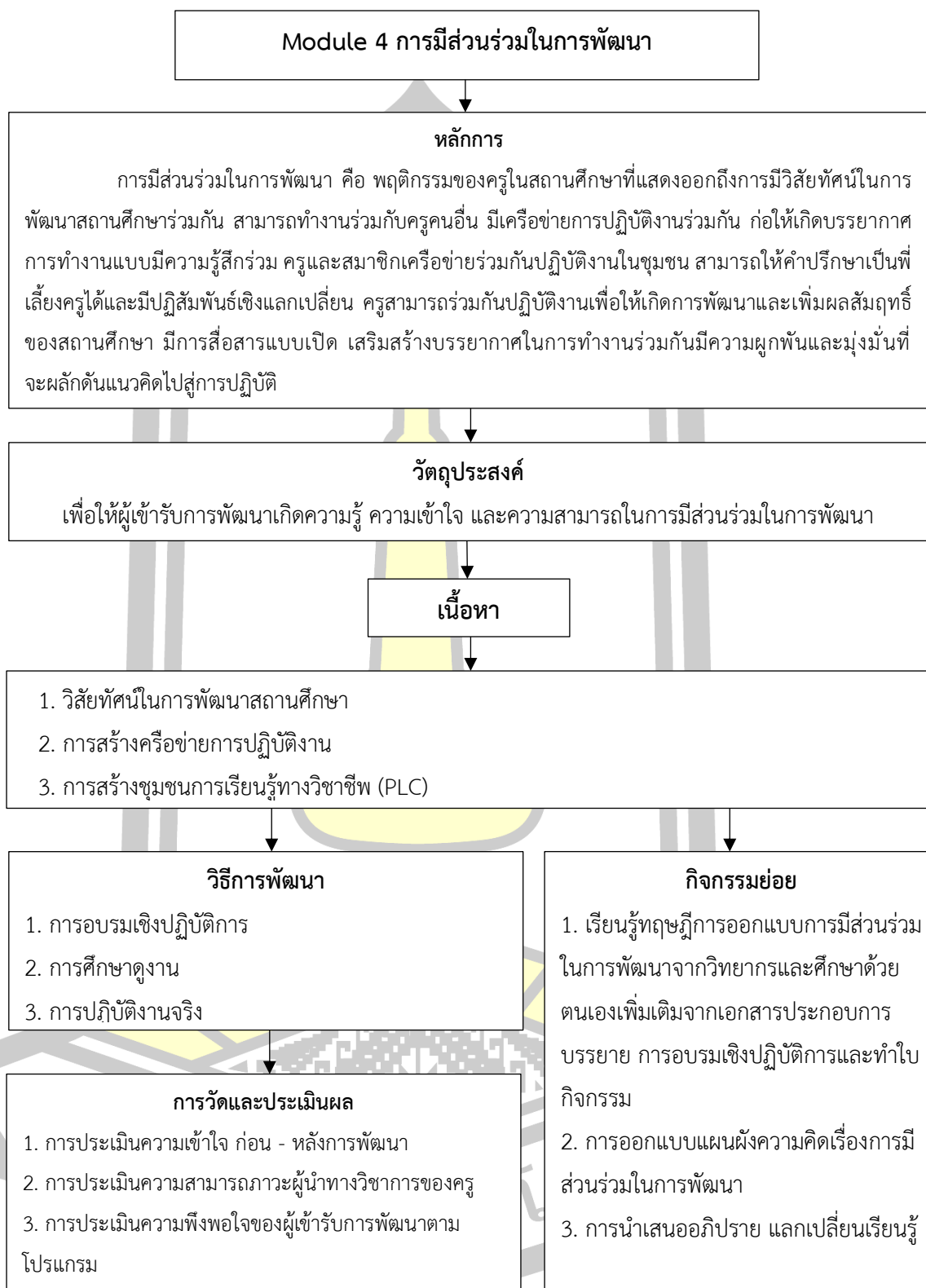
วัน / เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT,VDO,เอกสาร ประกอบการ บรรยาย , กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
<b>วันที่ 2 Module 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (4 ชั่วโมง)</b>			
13.00 – 17.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การเป็นแบบอย่างด้าน การจัดการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT,VDO,เอกสาร ประกอบการ บรรยาย , กรณีศึกษา
<b>วันที่ 3 Module 5 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา (3 ชั่วโมง)</b>			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาสื่อวัตกรรมการ และเทคโนโลยี ทางการศึกษา	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT,VDO,เอกสาร ประกอบการ บรรยาย , กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน		
<b>วันที่ 3 Module 6 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (2 ชั่วโมง)</b>			
13.00 – 15.00 น.	การบรรยาย เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย และทำใบงาน/ ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสาร ประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
16.00 - 15.10 น.	Post-test		
15.10 - 15.40 น.	พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร		

พหุบัณฑิต ชีวะ



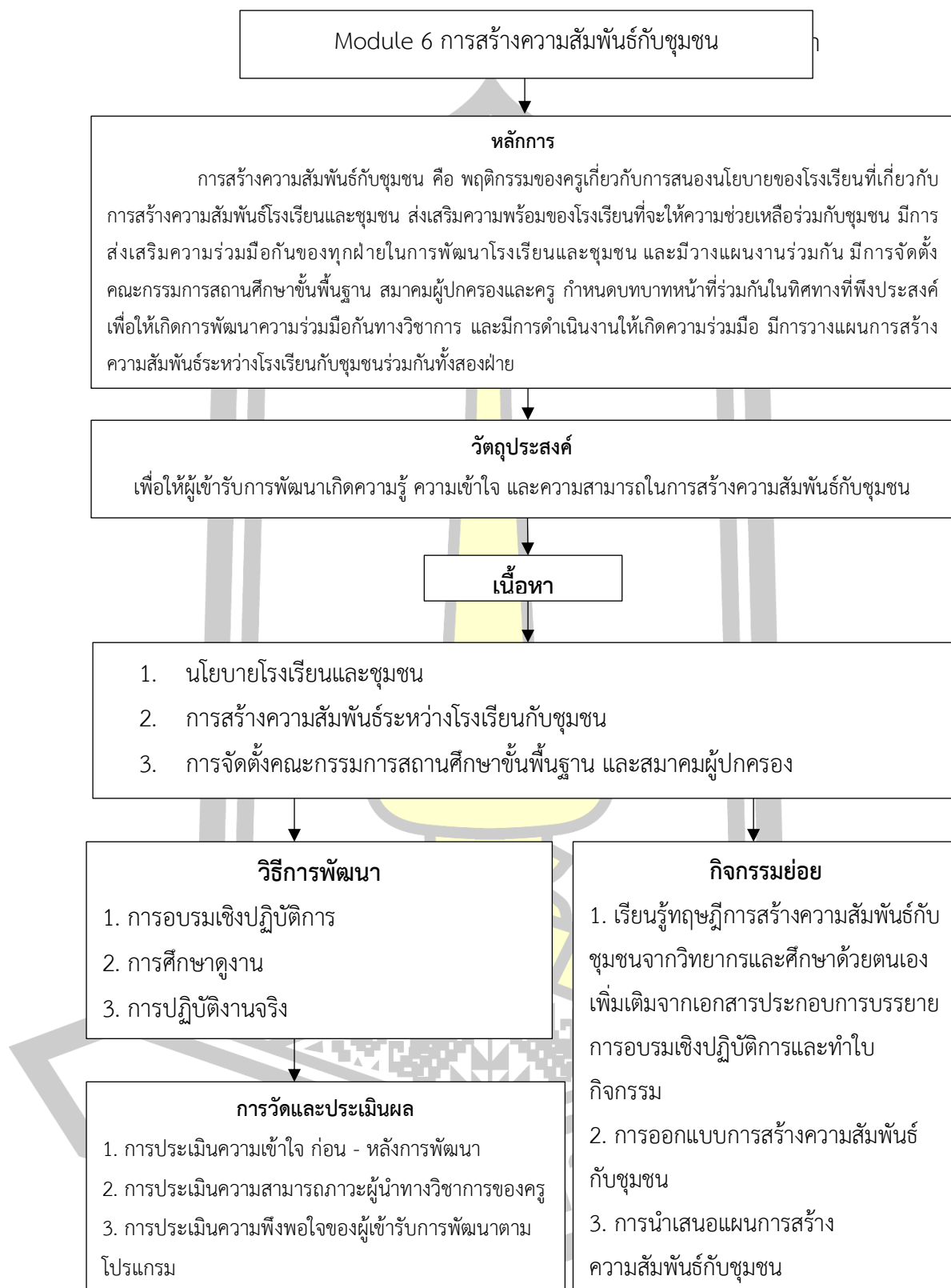












## ตัวอย่าง เอกสารประกอบโปรแกรม

### ใบความรู้

#### Module 1 การพัฒนาหลักสูตร

##### ความหมายของหลักสูตร

চারنج บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่ง ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละ โปรแกรม การศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร (Curriculum) สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualized) และกลุ่มที่มองหลักสูตร ครอบคลุมทั้งสอง กลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมาย ว่าหลักสูตรคือวิชา และเนื้อหาวิชาและเนื้อหาวิชาหลักสูตร เป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็น เอกสารและที่หมายถึง หลักสูตรแม่บท ส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ ความหมายว่า หลักสูตรคือประสบการณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการศึกษาในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจักระบบการศึกษา ได้ให้คำนิยามความหมาย ของหลักสูตรไว้ว่า “หลักสูตร” เป็นข้อกำหนดด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรม ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สรุปความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นให้นักเรียน อย่างมีแบบแผน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ ในมาตรฐานการเรียนรู้ด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้

##### ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีพฤติกรรม บ่งชี้ ดังนี้

1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

จตุติมา พรหมศร (2555) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ เช่น เป้าหมายหรือมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนต้องกำหนดไว้ชัดเจนและยืดหยุ่นในการปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรต้องทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียน และสิ่งที่กำหนดในการเรียนการสอนต้องช่วยเตรียมผู้เรียนเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในโลกไร้พรมแดน เป็นต้น

Weber (2002) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความรู้ในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development) การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล ในขณะที่หลักสูตรจะให้รายละเอียดภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ต้องศึกษาและเงื่อนไขการจบการศึกษาในระดับชั้นต่างๆ

สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของครูซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถหรือศักยภาพของครูในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการประเมินหลักสูตร ทุกฝ่ายร่วมกันในการออกแบบหลักสูตร และสร้างระบบดูแลการใช้หลักสูตร

### องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546) หลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดประสงค์
2. สาระความรู้ประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนการสอน
4. การประเมินผล

Taba (1962) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นประกอบด้วย

1. จุดหมายและจุดประสงค์
2. เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ  
ท้องถิ่น

2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร  
สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร  
มีดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง
2. พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและนักเรียน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประเมินหลักสูตร
4. ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรสำหรับนักเรียน

พิการ

5. เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
6. สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร

Weber (2002) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง  
ความรู้ในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ  
ของหลักสูตร (Format) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของการพัฒนา (Sources of development)  
การจัดการรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่เรียนทั้งจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน  
การวัดและการประเมินผล ในขณะที่หลักสูตรจะให้รายละเอียดภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ  
รายวิชาที่ต้องศึกษาและเงื่อนไขการจบการศึกษาในระดับชั้นต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรในหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

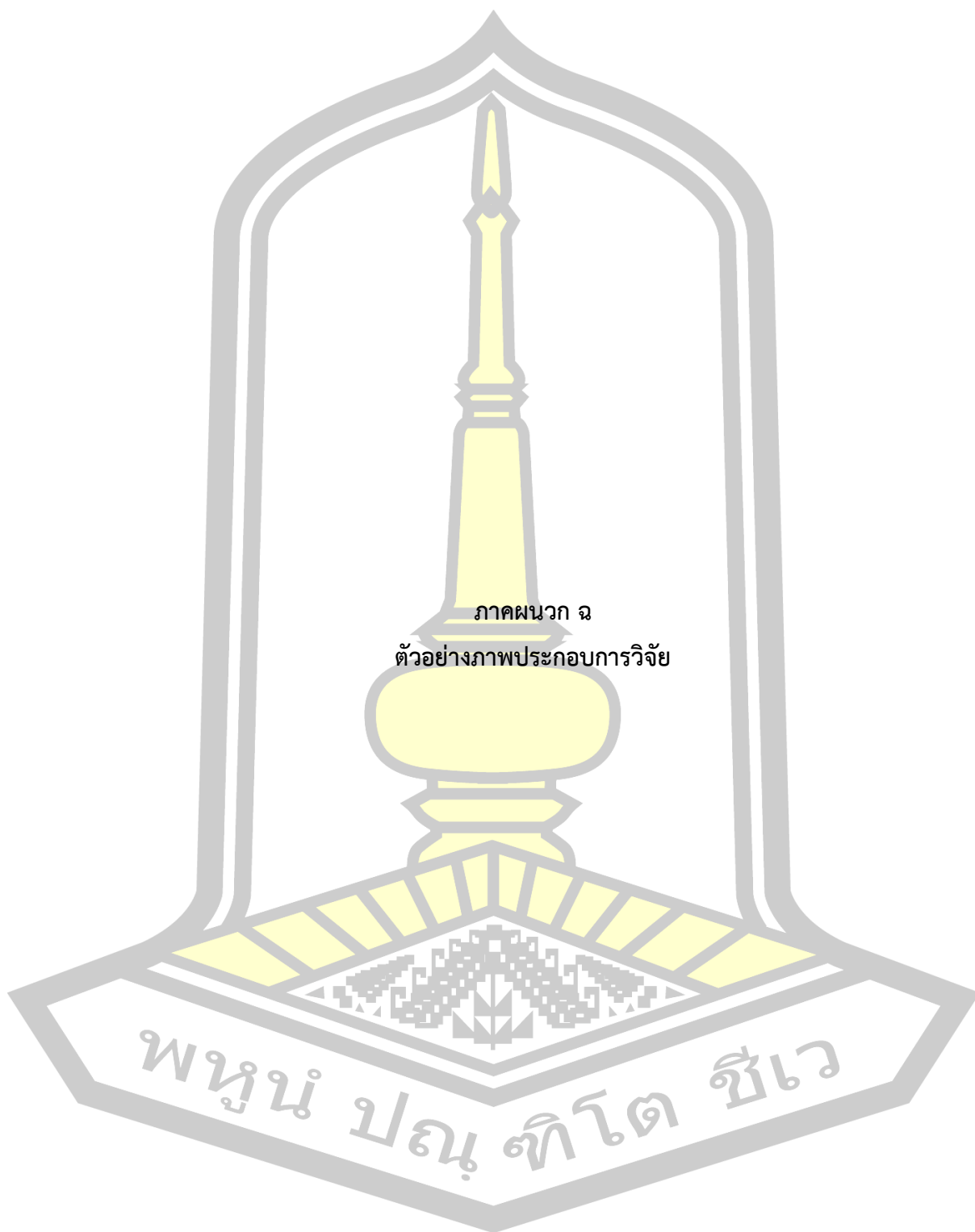
1. ส่วนนำข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยรวมในการ  
พัฒนา นักเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. โครงสร้างหลักสูตร เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่จัดสอน  
ในแต่ละปีแต่ละภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนา นักเรียน  
พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียน หรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น
3. คำอธิบายรายวิชา ส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่านักเรียนจะเรียนรู้อะไร  
จากรายวิชานั้น ๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วยรหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภทรายวิชา  
(พื้นฐานหรือเพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน สาระสำคัญที่สอนในรายวิชานั้น
4. เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนด คุณสมบัติของ  
ผู้ที่จบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับ เกณฑ์การจบ  
หลักสูตร ในหลักสูตรแกนกลาง

รูปเล่มโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำหรับสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



<https://drive.google.com/file/d/1-OaFQeSm9rm5ynst-ifLHtqzZelrAUsr/view?usp=sharing>

พหุ ประถมศึกษา



ภาคผนวก ฉ  
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากครูผู้ได้รับรางวัลครูต้นแบบด้านผู้นำทางวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 วันที่ 13 มิถุนายน 2566



ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากครูผู้ได้รับรางวัลครูต้นแบบด้านผู้นำทางวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วันที่ 26 เมษายน 2566



ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากครูผู้ได้รับรางวัลครูต้นแบบด้านผู้นำทางวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วันที่ 26 เมษายน 2566





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายจรงค์ศักดิ์ รักษาเคน
วันเกิด	วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 15/6 หมู่ที่ 12 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านฝือ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44160
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2559 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว