



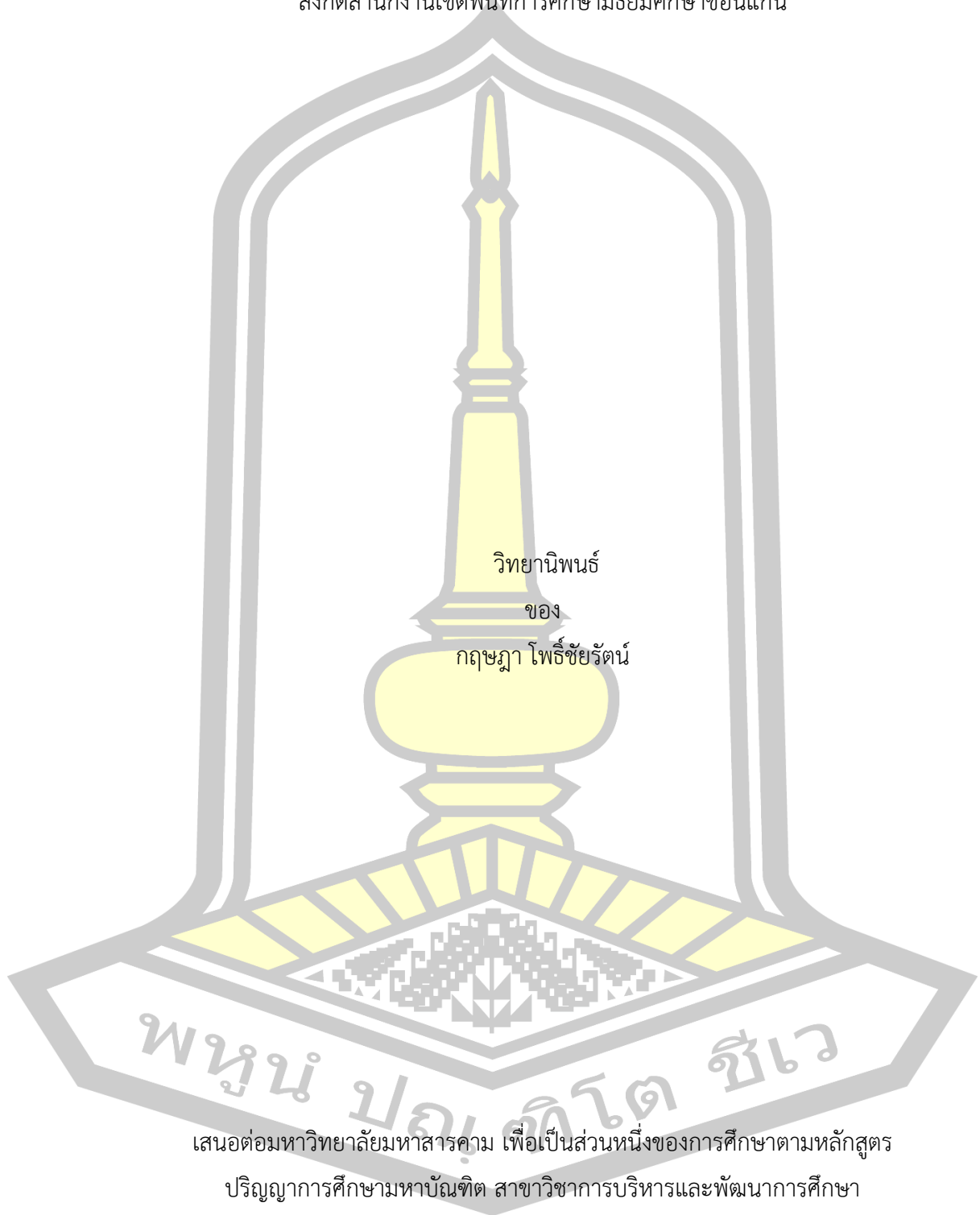
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

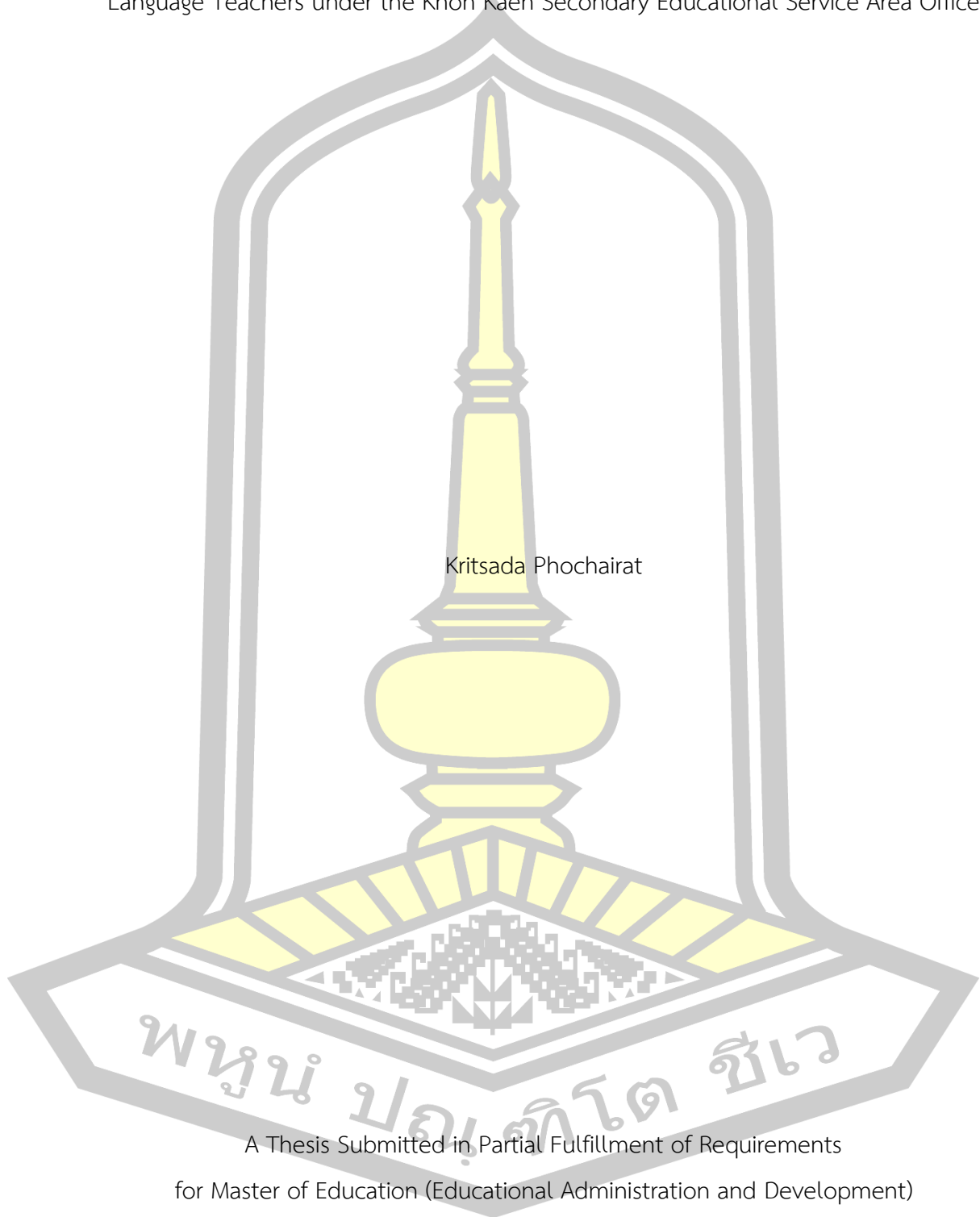
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Program to Enhance Instructional Leadership for English
Language Teachers under the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office



Kritsada Phochairat

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

June 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น		
ผู้วิจัย	กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ เรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยคือ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Module 4 การนิเทศการสอน และ Module 5 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน โดยผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำทางวิชาการ



TITLE	The Development of the Program to Enhance Instructional Leadership for English Language Teachers under the Khon Kaen Secondary Educational Service Area Office		
AUTHOR	Kritsada Phochairat		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Julsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to study the current situation, desirable conditions and necessary needs and develop a program to enhance instructional leadership of English teachers under Khon Kaen Secondary Education Service Area Office. The research was divided into 2 phases: Phase 1, the study of current conditions, desirable conditions and need for instructional leadership of teachers under Khon Kaen Secondary Education Service Area Office. The sample group used for data collection were 262 teachers. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and the necessary needs index. Phase 2 was to develop a program to enhance instructional leadership of teachers under Khon Kaen Secondary Education Service Area Office. The group of informants consisted of 5 experts. The instrument used to collect data was an assessment form. The statistics used for data analysis were means and standard deviation.

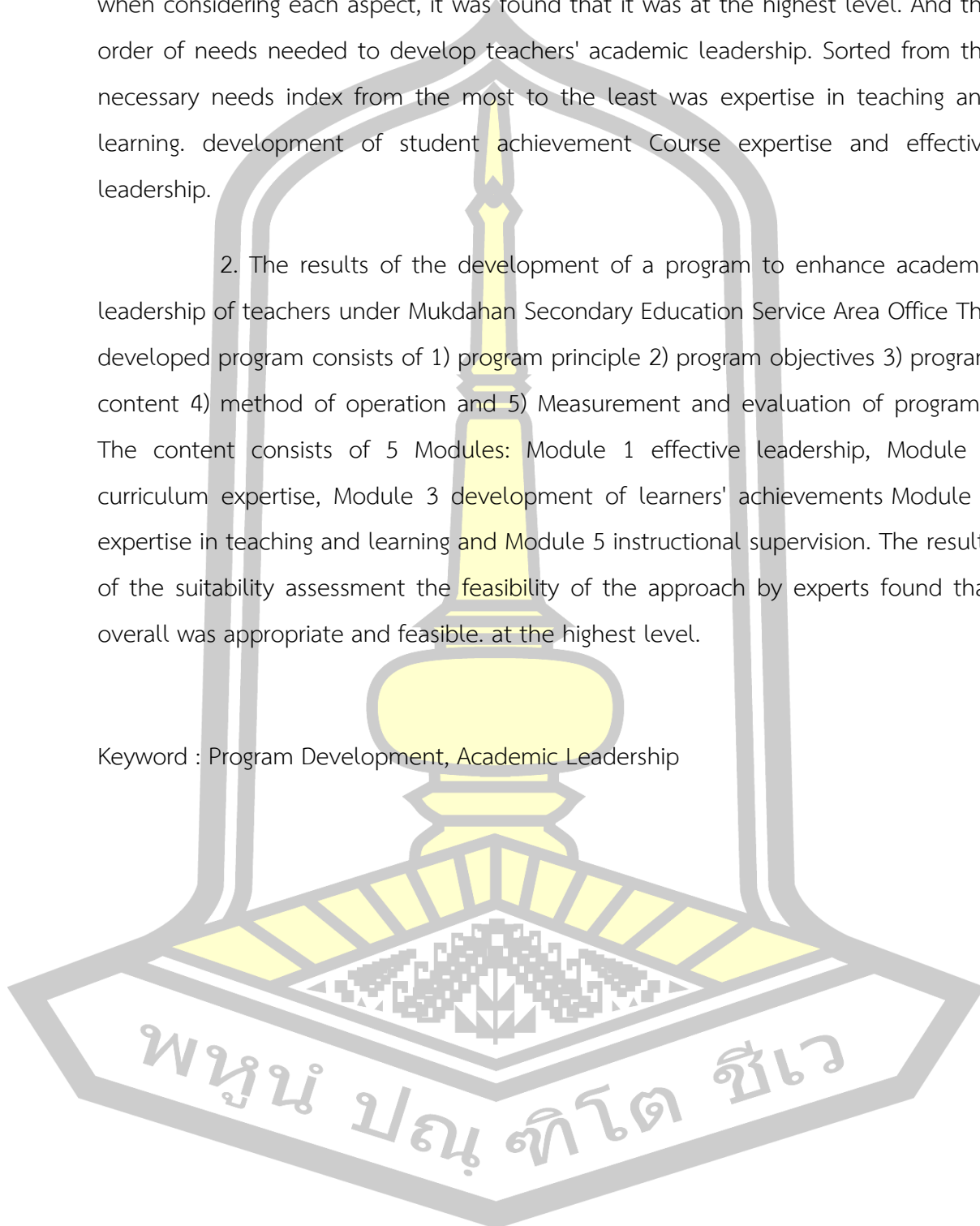
The results of the research appear as follows:

1. The current state of instructional leadership is at a moderate level. And when considering each aspect, it was found that most were at a low level. As for

the desirable condition of academic leadership. Overall, it's at the highest level. And when considering each aspect, it was found that it was at the highest level. And the order of needs needed to develop teachers' academic leadership. Sorted from the necessary needs index from the most to the least was expertise in teaching and learning, development of student achievement Course expertise and effective leadership.

2. The results of the development of a program to enhance academic leadership of teachers under Mukdahan Secondary Education Service Area Office The developed program consists of 1) program principle 2) program objectives 3) program content 4) method of operation and 5) Measurement and evaluation of programs. The content consists of 5 Modules: Module 1 effective leadership, Module 2 curriculum expertise, Module 3 development of learners' achievements Module 4 expertise in teaching and learning and Module 5 instructional supervision. The results of the suitability assessment the feasibility of the approach by experts found that overall was appropriate and feasible. at the highest level.

Keyword : Program Development, Academic Leadership



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี คณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้ คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไข ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เสนอแนะในสิ่งที่เป็ประโยชน์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบคุณคณะครูและอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ที่ให้ความรู้สนับสนุนการแก้ ผู้วิจัยจากเริ่มศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้จวบจนถึงปัจจุบัน เพื่อนร่วมรุ่นระดับการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา (พ.35) ทุกคนที่มีส่วนในการทำให้ความสำเร็จนี้เกิดขึ้น

ขอขอบพระคุณนายบรรพต จันทร์ดาเสื่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกโพธิ์ไชยศึกษา นายเสกสัณฑ์ ลุนบง ผู้อำนวยการโรงเรียนพล ดร.อาทิตย์ อ่างชัยชนะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รองอาจ นามวงศ์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ดร.วัชระ คงแสนคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงใหญ่วิทยาคม ดร.ราตรี เลิศหัวทอง โรงเรียนโนน สังข์วิทยายน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และ คณะครูโรงเรียนโคกโพธิ์ไชยศึกษา ที่ให้กำลังใจและเป็นที่ยกย่องในการวิจัยในครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ คุณค่า และประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ สติปัญญา จนประสบความสำเร็จในชีวิต

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	12
การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	51
โปรแกรม.....	71
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
งานวิจัยในประเทศ.....	85

งานวิจัยต่างประเทศ.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น....	93
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	97
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	158
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	158
สรุปผล	158
อภิปรายผล.....	160
ข้อเสนอแนะ.....	164
บรรณานุกรม.....	166
ภาคผนวก.....	180
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	181
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	200
ภาคผนวก ค โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.....	208
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	233
ประวัติผู้เขียน.....	241

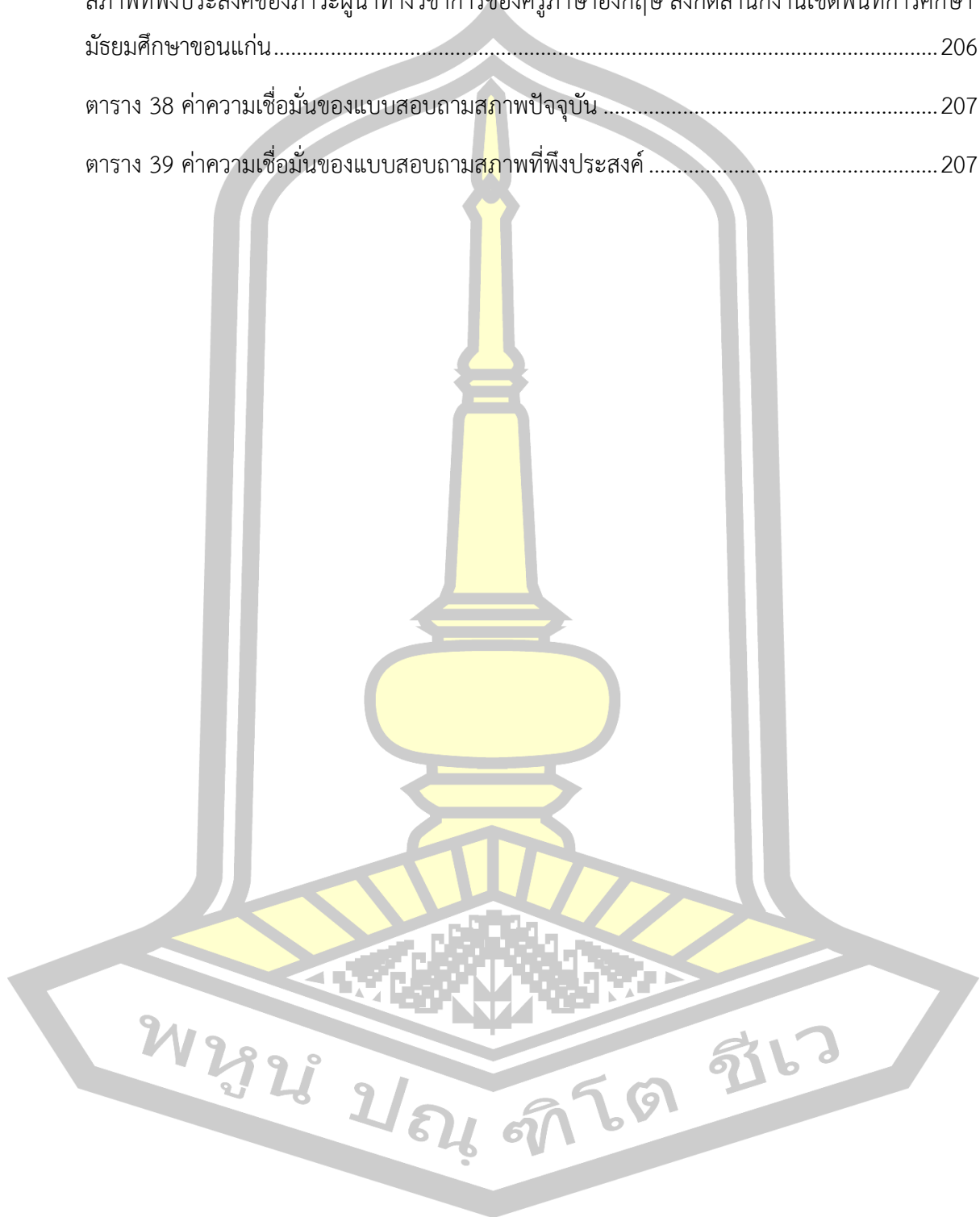
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	15
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ห้วงค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ	19
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	24
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	29
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	34
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	38
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	42
ตาราง 8 ผลการสังเคราะห์ห้วงค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ .	49
ตาราง 9 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ	60
ตาราง 10 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ	61
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของโปรแกรม	73
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	78
ตาราง 13 เปรียบเทียบผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	83
ตาราง 14 เปรียบเทียบผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	84
ตาราง 15 การสุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	94
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมทั้ง 5 ด้าน	103

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	104
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร.....	106
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	109
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการนิเทศการสอน	112
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน	115
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม	117
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	117
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	119
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน.....	121

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการนิเทศการ สอน	124
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน.....	125
ตาราง 28 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	133
ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	136
ตาราง 30 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	138
ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน	140
ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน	142
ตาราง 33 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	144
ตาราง 34 ตารางบันทึกการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	147
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น.....	156
ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น.....	201

ตาราง 37 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น.....	206
ตาราง 38 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน	207
ตาราง 39 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์	207



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ.....	21
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	92
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	155



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านวิทยาการทางเทคโนโลยี ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง จำเป็นต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้ก้าวทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ในเรื่องความสัมพันธ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม อุบัติภัยต่าง ๆ ส่งผลกระทบรุนแรงต่อมนุษย์โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้แต่ละประเทศต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวภายใต้ กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมและพอเพียง สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ที่ว่า การจัดการศึกษาให้คนในชาติเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม คุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาพัฒนาบุคลากรในประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ และมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา มีทักษะชีวิต มีความสามารถทางเทคโนโลยี โรงเรียนเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องมีความสนใจเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้อาจนำไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558–2564) มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ (พ.ศ. 2564) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาคนให้มีความสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน การให้การศึกษาแก่เด็กหรือเยาวชนในชาติให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

รวมทั้งมีคุณธรรม มีทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดี และสังคมยอมรับนั้นจะช่วยพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ตลอดจนทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้การศึกษายังช่วยคนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ การจัดการศึกษาที่ครอบคลุมประเด็นหลักอันเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การพัฒนาประเทศและสังคมก็ย่อมทำได้สะดวก รวดเร็ว ได้ผลที่แน่นอน รวดเร็ว และก้าวไปอย่างยั่งยืน ส่งผลให้คนในชาติมีจิตสำนึก ทักษะ ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 อันส่งผลให้สังคมและประเทศเกิดความมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธรรนามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) ครูควรมีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการสอน การเรียนรู้ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้นได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman and others, 2000) รวมทั้งถูกนำไปใช้เป็นแนวคิดหลักขององค์กรการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียน ครู และสถานศึกษา (Harris and Lambert, 2003) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงมีความสำคัญ เพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียน

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อันจะนำไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Lashway, 2002)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงาน ทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร คุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในการเกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2557) นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเป็นผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสามารถและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้งปัญหาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ (สุชุม เฉลยทรัพย์, 2559)

กระแสการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่อให้เข้าใจ และสามารถเลือกรับสารสนเทศที่มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อันต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงในยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น การศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไปจึงมุ่งเน้นเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้งด้านทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลข่าวสารและพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจากการรายงานการวิเคราะห์ : ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-net เขตตรวจราชการที่ 10 และ 12 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563

วิชาภาษาอังกฤษ ระดับชาติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 27.46 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 23.44 ซึ่งผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับต่ำ โดยพบว่า นักเรียนเมื่อเรียนในระดับที่สูงขึ้นมีแนวโน้มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับ และบุคคลที่มีส่วนส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างดียิ่ง คือ ครูผู้สอนนั่นเอง

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจเนื้อหา ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตนโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย นำสื่อนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลความรู้รวบยอดสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่คงทนและถูกต้อง โดยมีครูเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ โดยพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้น ในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำและร่วมมือกัน เพื่อการปรับระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิรูปการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีที่จะเตรียมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูวิชาการ นอกจากนี้รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นอยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- 2) การพัฒนานักเรียน
- 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Childs-Bowen, Moller และ Scrivner, 2000 ; Flamand, 2000 ; Suranna and Moss, 2002 ; Hoy and Hoy, 2003 ; Lagrange and Foulke, 2004 ;

Richardson and Sarah, 2006 ; Fullan, 2008 ; Schleieher, 2010 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555 และวิจารณ์ พานิช 2556)

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. ประชากร ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 217 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภาษาอังกฤษจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิชาการ จำนวน 3 คน จาก 3 โรงเรียน

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลวิชาการออนไลน์ เกี่ยวกับหลักการทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ความเชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตร 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศการสอน (Childs-Bowen, Moller และ Scrivner, 2000 ; Flamand, 2000 ; Suranna and Moss, 2002 ; Hoy and Hoy, 2003 ; Lagrange and Foulke, 2004 ; Richardson and Sarah, 2006 ; Fullan, 2008 ; Schleieher, 2010 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555 และวิจารณ์ พานิช 2556)

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีกรอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) เรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) เรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ ร้อยละ 20 และ 3) เรียนรู้และ พัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม ร้อยละ 10 (Lombardo and Eichinger, 1996)

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทางวิชาการสำหรับครู พบว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ได้แก่ 1) การศึกษา ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม (Wills, 1993 ; McCauley, Moxley และ Velser, 1998 ; Dessler 2002 ; สุวรรณ หมื่นตาบุตร 2540 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2541 ; กรมวิชาการ, 2543 ; นงลักษณ์ สิ้นสืบผล, 2542 และเบญจพร แก้วมีศรี, 2545)

4. องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า มีกรอบแนวคิดด้านองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล (Kanaya และ McMillan, 2005 ; นฤมล มณีงาม, 2547 ; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553 ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554 ; รังสรรค์ สุทาร์มย์, 2556 ; สุวิทย์ ยอดสละ, 2557 และเชษฐา คำคล่อง, 2557)

5. การพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม พบว่า การพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม 5) การประเมินผลโปรแกรม (Knowles, 1980 ; Barr and Keating, 1990 ; Styles, (1990) ; Caffarella, (2002) ; Boone (1992) ; Houle, (1996) และ Barratt และคณะ, 2009)

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการจัดการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสร้างสรรค์ในการชี้แนะหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้เกิดพลังร่วม เพื่อพัฒนางานวิชาการ และวิชาชีพที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ความเชี่ยวชาญด้าน หลักสูตร 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศการสอน

1.1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง มีความสามารถในการฟัง กล้าตัดสินใจ ภายใต้ภาวะการกดดัน สามารถอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หมายถึง เป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน มีมุมมองการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร และมีการประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร

1.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หมายถึง มุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความใส่ใจกับ หลักสูตรและการสอน สามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและประเมินผลการสอนของเพื่อนครู ได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและ ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สามารถให้บริการทรัพยากร แบ่งปันทรัพยากรการเรียนการสอน สื่อการสอน แผนการสอน เครื่องมือ ในการประเมิน แหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะใช้กับผู้เรียน

1.4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการ สอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทางวิชาการ สามารถอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ได้

1.5 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูมีการ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

2. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูภาษาอังกฤษ ตามกระบวนการขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น

2) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ ที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

3.1 หลักการและความสำคัญ หมายถึง โปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น

3.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังของโปรแกรมที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน 5) การนิเทศการสอน

3.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ที่จัดให้กับครู ประกอบด้วย 5 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โมดูลที่ 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร โมดูลที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โมดูลที่ 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน โมดูลที่ 5 การนิเทศการสอน

3.4 วิธีการพัฒนา หมายถึง วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน

3.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบองค์ความรู้ ได้แก่ 1) ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา 2) ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด 3) ประเมินความพึงพอใจ ผลการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

5. ครูภาษาอังกฤษ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่มีหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

6. โรงเรียน หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.3 แนวทางการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครู
3. โปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พหุ ประถมศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Terry (1977) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในความพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นวัตถุประสงค์

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Nelson และ Quick (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Daft (1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Hughes (1999) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Ivancevich และ Matteson (2002) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn (2002) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการคลบปรับจิตใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

ทองใบ สุกขาริ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสรี วงษ์มณฑา (2550) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การอย่างทุ่มเท ผู้นำที่ดีคือ คนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยสำนึกของการมีส่วนร่วม

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

อำนาจ ชนะวงค์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำหรือที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจสามารถสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ โน้มน้าวจิตใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

Gorton (1983) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า ความหมายครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคนหรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการคือ ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน

Davis และ Magaret (1989) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

Carter และ Klotz (1990) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy และ Dimmock (1993) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง ภาวะงานของผู้นำเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ

McEwan (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาระดับผลสำเร็จ

Greenfield (1986 อ้างอิงมาจาก วันทนา จำปาศรี, 2558) ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าจำกัดความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นหน้าที่พิเศษ เป็นพฤติกรรมที่พัฒนากระบวนการทำงานและสิ่งแวดล้อมของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน

Calabrese (2000 อ้างอิงมาจาก วันทนา จำปาศรี, 2558) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการสนับสนุนภาระงานของโรงเรียน เป้าหมายของโรงเรียน และส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ของนักเรียน

สัมมา รธนิตย์ (2556) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้เกิดพลังร่วม เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Suranna และ Moss (2002) ทำการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครู พบว่า ครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

Hoy และ Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการของครูว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำคือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม
- 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน
- 3) การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด
- 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน
- 5) การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง
- 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวข้องเนื่องกับการปรับปรุงการสอน
- 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน
- 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
- 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการและทีมงาน

Richardson และ Sarah (2006) ได้กล่าวถึงบทบาทและคุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำไว้ว่า แม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนการสอน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ 3) การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ 4) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน 5) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

Fullan (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของครูมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	นักวิชาการ										ความถี่
	Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000)	Flamand (2000)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Lagrange and Foulke (2004)	Richardson and Sarah (2006)	Fullan (2008)	Schleieher (2010)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555)	วิจารณ์ พานิช (2556)	
1. มีความรู้ความสามารถ อำนวยความสะดวกเพื่อนครูได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
2. มีความคิดและสร้างสรรค์ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโครงการ และแผนงานทางการศึกษา	✓	✓		✓		✓				✓	5

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	นักวิชาการ										ความถี่
	Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000)	Flamand (2000)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Lagrange and Foulke (2004)	Richardson and Sarah (2006)	Fullan (2008)	Schleieher (2010)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555)	วิจารณ์ พานิช (2556)	
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓										1
4. การสอนดี มีความรู้ความเข้าใจใน วิธีการ สอนแบบต่าง ๆ มีความ เชี่ยวชาญด้าน การจัดการเรียนการ สอน เชี่ยวชาญด้าน การเรียนการสอน			✓	✓	✓						3
5. มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ				✓				✓			2
6. มีความประพฤติดี			✓	✓							2
7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี รักษา ความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ปกครอง สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีทั้ง ภายในโรงเรียน เองและระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของ นักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง				✓							1
8. มีการทำงานตามเวลาที่กำหนด จัดการให้ มีเวลาเพื่อกาประสานงาน และการดูแล การสอนของครูให้ มากขึ้น				✓							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	นักวิชาการ										ความถี่
	Childs-Bowen, Moller และ Scriver (2000)	Flamand (2000)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Lagrange and Foulke (2004)	Richardson and Sarah (2006)	Fullan (2008)	Schleieher (2010)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555)	วิจารณ์ พานิช (2556)	
9. มีการจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียน การสอน การจัดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน ให้น่าอยู่เป็นระเบียบและ มีความปลอดภัย การสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้				✓							1
10. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ การตรวจสอบ ความก้าวหน้าด้าน วิชาการ การสถาปนา เป้าหมายทาง วิชาการที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีใน เชิงวิชาการ		✓			✓			✓	✓	✓	5
11. การคาดหวังต่อคณะครูและและ ผลการปฏิบัติงานของครู การตรวจสอบ การปฏิบัติการสอน ของครู การตั้ง ความคาดหวังที่สูง เกี่ยวกับทีมงาน การประเมินผล การสอนของครู					✓						1
12. มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร			✓								1
13. ออกแบบการเรียนรู้ และ นวัตกรรม					✓			✓			2

จากตาราง 1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการ จำนวน 10 แหล่ง เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้ง 10 แหล่ง มารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบ ทั้งสิ้น 27 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกใช้อ องค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้เลือกใช้ เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนด หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้วิจัย ได้เลือกองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 7 ความถี่
- องค์ประกอบที่ 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร จำนวน 5 ความถี่
- องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำนวน 5 ความถี่
- องค์ประกอบที่ 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 ความถี่
- องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศการสอน

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	การสังเคราะห์องค์ประกอบ
1. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	เป็นแบบอย่างทางการสอน
	เป็นผู้นำทางวิชาการ
	การนิเทศการศึกษา
	เป็นตัวแทนขององค์กร
	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
	เข้าใจความขัดแย้ง
	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้
	การทำงานเป็นทีม

ตาราง 2 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ทางวิชาการสำหรับครู	การสังเคราะห์องค์ประกอบ
	เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้
	มีคุณธรรม จริยธรรม
	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	กำกับดูแลนักเรียน
	มุ่งเน้นทักษะการคิดระดับสูง
	การวัดและประเมินผล
	สะท้อนผลการเรียนรู้
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	มีรูปแบบ เทคนิคการสอน
	ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้
4. ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียน การสอน	ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
	การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน
	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน
	การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การเรียนรู้แบบรวม
	ออกแบบการเรียนรู้ และนวัตกรรม
5. การนิเทศการสอน	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดที่นำมาสังเคราะห์ไม่ได้หายไปไหนแต่เกิดจากการจัดข้อความที่คล้ายกันหรือความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

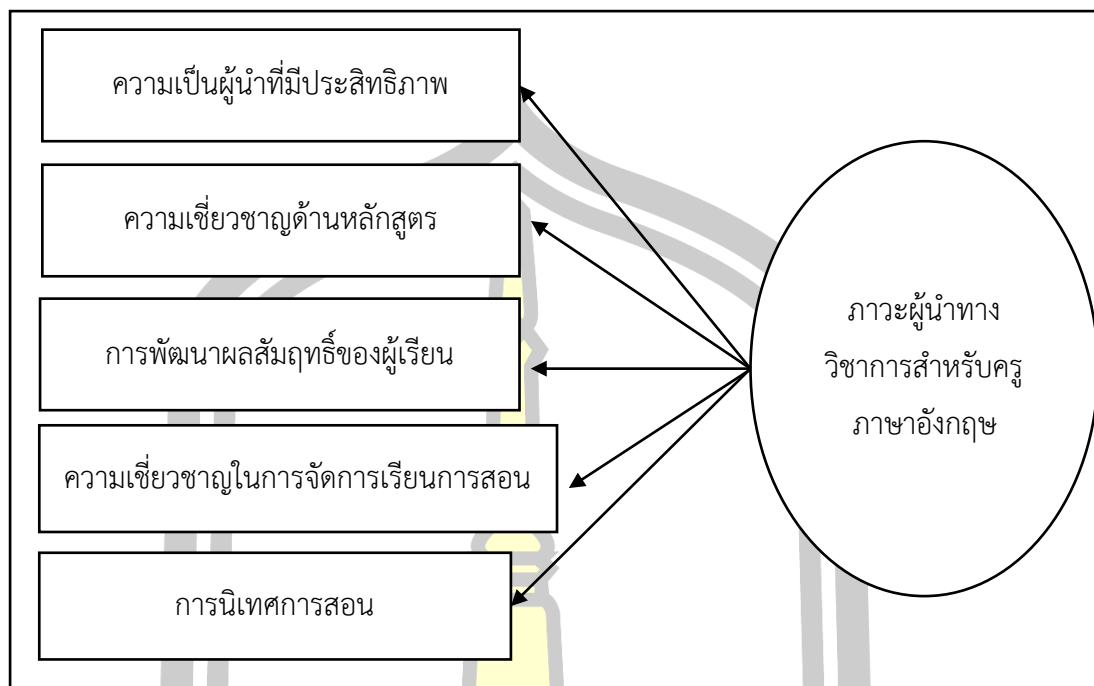
องค์ประกอบที่ 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศการสอน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ปรากฏดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

จากภาพประกอบ 1 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการ 5) การนิเทศการสอน

1. ตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

1.1 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการ

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ องค์ประกอบนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย 1) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 2) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อนครู ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง

Senge (1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า 1) มีวินัยฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 2) เห็นสภาพที่เป็นอยู่จริงว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร 3) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เห็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้ 4) รักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์ 5) มีพลังความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนา

ได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจรู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจ ในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดง ความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาการวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่น ในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนา ตนเองว่า เป็นการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

มณฑป ไชยชิต (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศนั้นต้อง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดีงามของ ตนเอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่าง เหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มุ่งอนาคต กระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก) กล่าวถึง

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาส พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า ด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยมีรายการ พฤติกรรม ประกอบด้วย (1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ห้องครและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยมีรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวถึง

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) การดำรงชีวิตได้อย่าง เหมาะสม 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) การปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 6) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับนักเรียน 7) มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 8) การพูดจา ไพเราะสุภาพ อ่อนโยน มีความสุข เยือกเย็นและแก้ไข้ปัญหาด้วยเหตุผล 9) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู 10) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ 11) การสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 13) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ	นวัตกรรมการ						ความถี่
	Senge (1990)	จำรัส ดั่งสุวรรณ (2545)	ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสิทธิ์วงศ์ (2550)	มณฑป ไชยจิต (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553 ก)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง	✓			✓	✓	✓	4
2. เห็นสภาพจริงว่าอะไรมีความสำคัญต่อ บุคคลและองค์กร	✓						1
3. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	4
4. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้	✓	✓	✓	✓			4
5. เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง		✓	✓	✓			3
6. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ					✓	✓	2
7. มีวินัยและความรับผิดชอบ					✓	✓	2
8. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					✓		1
9. ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม						✓	1
10. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย					✓		1
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓	✓			2
12. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง						✓	1
13. วางแผนการดำเนินงานได้				✓	✓		1
14. ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม				✓	✓		2
15. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ				✓		✓	2
16. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับนักเรียน						✓	1

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	นักวิชาการ						ความถี่
	Senge (1990)	จำรัส ดังสุวรรณ (2545)	ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรีสิริวงศ์ (2550)	มณฑป ไชยจิต (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553 ก)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
17. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย						✓	
18. มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ						✓	1
19. มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นครู						✓	1

จากตาราง 3 เมื่อนำองค์ประกอบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 6 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจาก องค์ประกอบการพัฒนาตนเองที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 19 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัด ขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหาความรู้ และฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง

Knowles (1975) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองว่าบุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของ ตนจะเรียนได้มากกว่า ตีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้บุคคลที่ เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการ เรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอนแต่อย่างเดียว การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความ สอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่น จำเป็นต้องมีบิดามารดา ปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น จะค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับ ของผู้อื่น จะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และชี้นำตนเอง

ได้มีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นมาก เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์วิทยบริการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จุดสำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบ มหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องเริ่มจากการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็วทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง หมายถึง ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม อาจมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาความรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) สรุปว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็นคนอื่นพูดถึงสถานศึกษาว่าอย่างไร วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และที่สำคัญ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540) ให้ความทัศนะไว้ว่า ในการเป็นนักบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามต้องตระหนักว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม โดยจะต้องมีบทบาทหน้าที่ 8 ประการ คือ 1) มีจิตว่าง ไม่ยึดอารมณ์ ไม่มีผลประโยชน์ 2) ใช้สมองและความรู้ 3) มีการตัดสินใจที่ดี 4) มีทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 5) เลือคนดี คนเก่งมาร่วมงาน 6) จัดโครงสร้างองค์การ กระบวนการอย่างเหมาะสม 7) กระจายอำนาจการตัดสินใจ 8) ติดตามงานและประเมินผลงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลักและผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต การกล้าที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้

Flippo (1966) ได้ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สมพร สุทัศน์ (2542) กล่าวว่า หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนที่เราต้องการอยู่ร่วมกันนาน ๆ ใกล้ชิดสนิทสนมกันและสรุปได้ ดังนี้ การสร้างความเป็นกันเอง พุดจาด้วยความสุภาพอ่อนโยน แสดงความร่าเริงแจ่มใส มีชีวิตชีวา ไม่เอาเปรียบผู้ที่ต้องอยู่ด้วยกันจนเกินไป แสดงน้ำใจโดยการให้การช่วยเหลือโดยไม่ต้องขอร้อง ดูแลเอาใจใส่ยามเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นที่ปรับทุกข์ได้ เมื่อทำผิดต้องยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไข มีความอดทน แสดงความจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มินุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กัน ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. การพัฒนาเพื่อนครู

Cogan (1973) ได้เสนอการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นโครงสร้างการทำงานโดยตรงกับครูผู้สอน โครงสร้างนี้มักใช้กับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเป็น สายตรง เช่น ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ครูใหญ่กับผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชากับครูผู้สอน ครูพี่เลี้ยงกับครูฝึกสอน ครูผู้ประสานงานกับครูฝึกสอน ครูต้นแบบกับครูฝึกงาน และอื่น ๆ โครงสร้าง การนิเทศแบบคลินิกอธิบายได้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้ 1) การพูดคุยกับครูก่อนเข้าสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์และตีความการสังเกตและการกำหนดวิธีพูดคุย 4) การพูดคุยหลังการสังเกตการสอน 5) การติชม เมื่อการนิเทศดำเนินมาครบ 5 ขั้นตอนแล้วครูจะมี แผนปฏิบัติการเป็นรูปธรรม ผู้นิเทศก็ต้องเตรียมตัวเพื่อทบทวนแผนสำหรับพูดคุยในการสังเกต การสอนครั้งต่อไป และกำหนดจุดมุ่งเน้นกับวิธีการสังเกตขั้นใหม่ต่อไป

Allan (1998) กล่าวถึงกระบวนการประชุมแบบพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อน วิจัยเพื่อน (Critical Friends) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) การเปิด ประเด็นโดยครูผู้นำทีม 2) การนำเสนอของครู 3) การถามคำถามเพื่อความกระจ่าง 4) การพิจารณา หลักฐานเชิงประจักษ์ การแสดงหลักฐาน 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย 6) การพิจารณาไตร่ตรองโดยเปิดอภิปรายจากกรณีมีส่วนร่วม

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) ได้เสนอโครงสร้าง เพื่อพัฒนาชั้นเรียนแบบเพื่อนแนะเพื่อน (peer coaching) ซึ่งหมายถึง วิธีการที่ครูซึ่งคุ้นเคยกัน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน รวมกลุ่มกันเพื่อจัดการนิเทศแบบคลินิกให้กันและกัน โดยมีผู้อำนวยการ ความสะดวกหรือผู้นำเป็นผู้ประสานงาน วิธีการเพื่อนแนะเพื่อนมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความ เข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อนแนะเพื่อน 2) จัดประชุมเตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้น ของการสังเกตการสอน 3) ดำเนินการและวิเคราะห์การสังเกตการสอนเพื่อแยกแยะให้เห็น

ความแตกต่างระหว่างการสังเกตและการตีความสภาพการจัดการเรียนการสอน และ 4) จัดพูดคุยจากการสังเกต 2 ครั้ง ด้วยวิธีการต่างกัน

York-Barr และ Duke (2004 อ้างอิงมาจาก อุซาวตี จันทรสนธิ, 2551) ได้จำแนกบทบาทของครูผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครู ไว้ดังนี้ 1) การประสานงาน และการจัดการ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ เพื่อเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบปฏิบัติการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญนั้น ให้สามารถเป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ และกำหนดคุณสมบัติของครูแกนนำและครูต้นแบบให้สามารถถ่ายทอดความรู้ นิเทศเครือข่าย และการให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยกัน ผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูแกนนำและครูต้นแบบจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะกลายเป็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูแกนนำและครูแกนนำและครูต้นแบบจะมีโอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิบัติการเรียนรู้ แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สรุปได้ว่าบทบาทของครูแกนนำและครูต้นแบบ ประกอบด้วย

- 1) เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่
- 2) ถ่ายทอดความรู้
- 3) นิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ และ
- 4) ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาเพื่อนครู	นักวิชาการ							ความถี่
	Cogan (1973)	Allan (1998)	Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2001)	Good and Brophy (2001)	York-Barr and Duke (2004)	ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	
1. นิเทศการสอน	✓		✓				✓	3
2. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู		✓			✓	✓	✓	4
3. ถ่ายทอดความรู้		✓				✓	✓	3
4. การประสานงานและจัดการ					✓			1
5. ให้คำแนะนำเพื่อนครู						✓	✓	2
6. มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียน					✓			1

จากตาราง 4 เมื่อนำองค์ประกอบของการพัฒนาเพื่อนครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครูที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศการสอน 2) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) ถ่ายทอดความรู้

1. การนิเทศการสอน

ความหมายการนิเทศการสอน

Goldhammer และคณะ (1980) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ ส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ถูกนำมาใช้โดยผ่านฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

Hallinger และ Joseph (1985) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตร และการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูก

ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านกรณีศึกษา การประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Krung (1993) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Glickman และคณะ (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

วัชร เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การนิเทศการสอนเป็น กระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยวิธีการหลากหลายวิธี

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางการนิเทศอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้บันทึกการนิเทศเพื่อการประเมินการจัดการเรียนการสอน ความสอดคล้องต่อเป้าหมายด้านวิชาการ วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เพื่อการพัฒนาปรับปรุงหลังการปฏิบัติการสอน ติดตามการนิเทศและประเมินผลเป็นระยะ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกันในการนิเทศ เพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

2. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000) ให้ทัศนะว่า ครูจะเป็นครูผู้นำก็ต่อเมื่อครูเหล่านั้นได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นอกจากนี้ครูผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

Heller และ Firestone (1995 อ้างอิงมาจาก อุซาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ให้ทัศนะว่า ครูผู้นำต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการโรงเรียนแบบยั่งยืน

York-Barr และ Duke (2004) ให้ทัศนะว่า ครูต้นแบบต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการผ่านบทบาทหน้าที่ การเป็นผู้นำทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน และต่อการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน ครูต้นแบบเป็นทั้งครูและผู้นำ หมายถึง ครูต้นแบบเป็นทั้งผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอนและเป็นผู้ที่เพื่อนครูให้การยอมรับและนับถือ ครูผู้นำการเรียนการสอน จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำ เนื่องจากแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และมีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

อุซาวดี จันทรสุนธิ (2551) ให้ทัศนะว่า ครูจะเป็นครูต้นแบบก็ต่อเมื่อครูเหล่านั้นได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นอกจากนี้ครูผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

3. ถ่ายทอดความรู้

Quinn, Anderson และ Finkelstein (1996) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) ว่า เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ ซึ่งหมายความถึงการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ การจัดการวัฒนธรรมทางองค์การ สำหรับการถ่ายทอดความรู้จะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ที่นำและสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้ และสะสมความรู้ ในทุกระดับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ขององค์การจะเห็นได้จากพฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้แบบการทำงานร่วมกันในทุกระดับของสมาชิกองค์การ (synergetic behavior of knowledge) ซึ่งผู้ปฏิบัติต่างทำงานร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานในลักษณะต่อไปนี้

1. การเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best practices) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์การ
2. การทำแบบประเมินและตรวจสอบประสพการณ์และข่าวสารความรู้ที่ไม่ถูกต้องของผู้ปฏิบัติ
3. การสอน การติวเข้ม การเป็นที่เลี้ยงให้เพื่อนร่วมงาน การอภิปราย และการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงาน
4. การเขียนรายงาน และการเตรียมรายงานการวิเคราะห์งานเขียนการจัดเตรียมบันทึกเตือนความจำส่วนตัว และรายงานให้กับเพื่อนร่วมงาน
5. การให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตอย่างเปิดเผย การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และการให้คำตอบสำหรับปัญหาการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างแข็งขัน
6. การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับความเข้าใจในประโยชน์ สถานการณ์ หรือปัญหาที่ซับซ้อน การเขียนลำดับขั้นตอนของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานในระหว่างที่กำลังทำงานในกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงงาน
7. การใช้ฐานข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในการทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง พฤติกรรมการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร การนำศักยภาพของคนในองค์กรออกมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ

1.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียน

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียนมีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

McEwan (1998) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูง สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้

- 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) ครูต้องเร่งเนื้อหา
- 3) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน
- 4) มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

Lashway (2002) ได้ตั้งความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่า นักเรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนและครู การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้

Leithwood (2006) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมของครูไว้ว่า ต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ

Oklahoma (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย

- 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Pendleton County Schools (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าที่สูงขึ้น

กมล ทรายู (2553) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย

- 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน
- 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย

- 1) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน
- 2) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พูน ปรณ กิจโต ชีเว

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	นักวิชาการ							ความถี่
	McEwan (1998)	Lashway (2002)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Pendleton County Schools (2007)	กมล ตราชู (2553)	จารุกฤษดิ์ บุญสูง (2556)	
1. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน			✓	✓	✓	✓	✓	5
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓	✓	✓				✓	4
3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน		✓			✓	✓	✓	4
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง				✓				1
5. ครูต้องมีการเร่งเนื้อหา	✓							1

จากตาราง 5 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนานักเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนานักเรียนที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนานักเรียน เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนานักเรียน พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 3) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Angelo และ Cross (1993 อ้างอิงมาจาก กิ่งฟ้า สินธุวงษ์, 2552) ได้นำเสนอรูปแบบการประเมินที่มีแนวทางประกอบด้วยข้อตกลงเบื้องต้น 7 ข้อ ผู้สอนอาจนำไปใช้ในการวัดและประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับของการศึกษาได้ โดยทั้งนี้ต้องมีความเชื่อและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติดังนี้

1. วิธีสอนที่เหมาะสมที่สุด คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพราะคุณภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการสอน

2. ผู้สอนที่จะพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้เฉพาะเจาะจง ชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของผู้เรียนมากที่สุด
3. ผู้สอนต้องให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนกำหนดเป้าหมายและได้รับข้อมูลจากการเรียนของตนเอง
4. วิธีประเมินผลที่จะช่วยทำให้การมีคุณภาพ คือ วิธีที่ผู้สอนเป็นผู้ออกแบบวางแผน และดำเนินการร่วมกับผู้เรียน โดยอาศัยข้อมูลจากผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้
5. วิธีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ สำหรับผู้เรียนจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปอย่างท้าทาย ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนรู้
6. การประเมินผลเป็นเรื่องที่ไม่ยากเกินไปสำหรับผู้สอนที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเอง ถ้าหากผู้สอนตั้งใจและอุทิศตนให้กับการศึกษา เพื่อความรู้ความเข้าใจ มีการฝึกฝน สำหรับการนำไปใช้ จะทำให้ประเมินการสอนและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบได้
7. ผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินโดยการทำงานร่วมกับผู้สอนคนอื่น ๆ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวตลอดเวลา โดยผู้สอนใช้ความพยายามที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างจริงจัง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานให้ได้ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียนต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หมายถึง การจัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การคำนวณ การนำเสนอข้อมูล และประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ความสามารถหรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด 2) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน 3) ครูวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ 4) ครูต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ 5) ครูมีการตีความจากข้อมูล 6) ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

หลักสูตรแกนกลางฯ 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กล่าวว่า มาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ รวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกัน คุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับโรงเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ประกอบด้วย 1. การจัดทำสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. รายงานผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนระดับสถานศึกษาของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระ และทุกระดับชั้นในปีปัจจุบันและปีที่ผ่านมา 3. รายงานเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ และทุกระดับชั้น ในปีปัจจุบัน และปีที่ผ่านมา ฯลฯ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรักษามาตรฐานนักเรียนให้อยู่ในระดับสูง หมายถึง การกำหนด มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการสิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ สำหรับเทียบกำหนด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิด คุณภาพในสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ครูกำหนด ความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับพฤติกรรม ของนักเรียน 4) ครูต้องเร่งเนื้อหา 5) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน 6) การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยน การสอน 7) ครูเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 8) ตั้งความคาดหวังต่อ การปฏิบัติงานไว้สูง

1.3 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

กิดานันท์ มลิทอง (2556) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และได้แบ่งการใช้คอมพิวเตอร์ในการสอนเป็น 2 ประเภท คือ 1) ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการสอน (computer managed instruction : CMI) และ 2) ใช้คอมพิวเตอร์หรือคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (computer assisted instruction : CAI) ในวงการศึกษาสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้หลายรูปแบบ เช่น ใช้ในการค้นคว้าหาข้อมูล ใช้ในการเรียนและการสื่อสาร ใช้ในการศึกษาทางไกล ใช้ในการเรียน การสอน ซึ่งในด้านการเรียนการสอนนั้นยังสามารถแบ่งเป็นการใช้ในชั้นเรียนปกติ หรือการใช้เสริม จากการสอน โดยการทบทวนจากเว็บไซต์ที่ผู้สอนสร้างขึ้นสำหรับวิชานั้น ๆ

กรณีศึกษา ฐิติกรประภาพงศ์ (2558) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การสนับสนุนการใช้อินเทอร์เน็ตว่าเป็นอุปการณ์ครั้งสำคัญของสังคมโลก ในช่วงรอยต่อระหว่างศตวรรษ ปัจจุบันหลักที่ทำให้อินเทอร์เน็ตเป็นปรากฏการณ์ (phenomenon) ของยุคสมัย มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การใช้บริการเวปไซด์ไวด์เว็บ (WWW) เครือข่ายสังคมออนไลน์ 2) การใช้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) 3) การสอนระบบออนไลน์เปิดโลกทัศน์ทางการศึกษา 4) การใช้บริการสืบค้นข้อมูล และ 5) การใช้บริการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล

นิภา แยมวจิ (2558) ได้ศึกษาเทคโนโลยีกับการเรียนการสอน พบว่าเทคโนโลยีจะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (learning about technology) เป็นการเรียนรู้ระบบการทำงานของคอมพิวเตอร์และสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ ประการต่อมาคือ การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี (learning by technology) ได้แก่ การเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และฝึกความสามารถทักษะบางประการ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน CAI การค้นคว้าเรื่องที่สนใจผ่านอินเทอร์เน็ต และเป็นการเรียนรู้กับเทคโนโลยี (learning with technology) เป็นต้น

สมชาย นำประเสริฐชัย (2558) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนจะมีอยู่หลายวิธีการและหลายรูปแบบ เช่น 1. การใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล จัดเก็บและเผยแพร่สารสนเทศโดยการใช้ email และเว็บไซต์ 2. การนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อในการกระจายข้อมูลความรู้ การใช้เครือข่ายเฉพาะที่ (LAN : Local Area Network) และอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษาเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศและใช้ในห้องเรียน เพื่อการสอนและตรวจสอบการทำงานของนักเรียน 3. การใช้คลื่นไมโครเวฟและการส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมในการถ่ายทอดการสอน 4. การเรียนการสอนในลักษณะการสอนบนเว็บ (web-based instruction) โดยมีการใช้ e-mail และเว็บบอร์ดร่วมด้วย 5. การสอนทางไกลในลักษณะ e-learning ICT มีส่วนในการสร้างระบบการเรียนการสอนแบบใหม่ทั้งที่เป็นแบบซิงโครนัส และอะซิงโครนัส สร้างรูปแบบการศึกษาสมัยใหม่ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ สร้างห้องเรียนร่วมกันไซเบอร์สเปซ มีระบบการบริการแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้การเรียนการสอนมีต้นทุนที่ประหยัดขึ้นและให้บริการได้กว้างขวางขึ้น การเรียนในลักษณะห้องเรียนเสมือนด้วยการสอนสดจากสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ				ความถี่
	กิตานันท์ มลิทอง (2556)	กรณสิณี ฐิติกรประภาพงศ์ (2558)	นิภา แยมวดี (2558)	สมชาย นำประเสริฐชัย (2558)	
1. ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการสอน (CMI)	✓				1
2. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)	✓		✓	✓	3
3. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ (E-learning)		✓	✓	✓	3
4. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social Network)		✓	✓	✓	3
5. การสื่อสารผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)		✓		✓	2
6. ส่งเสริมห้องปฏิบัติการเรียนการสอน				✓	1
7. การใช้บริการสืบค้นข้อมูล		✓			1
8. การใช้บริการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล		✓			1

จากตาราง 6 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 4 แหล่ง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาคำนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัด พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

อนรรยงค์ คุณมณี (2550) ได้ให้ความหมายของ CAI ว่ามาจากคำย่อในภาษาอังกฤษ คือ Computer Assisted Instruction หรือ Computer Aided Instruction เป็นโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนครู ทำหน้าที่เป็นสื่อการเรียนบทเรียนสามารถโต้ตอบกับผู้เรียนได้ ประกอบด้วย ตัวอักษร ภาพนิ่งภาพเคลื่อนไหว เสียง (Multimedia) ทำให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียนไม่รู้สึกเบื่อหน่าย การสร้างบทเรียนแบบนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเชื่อมโยงสิ่งเร้ากับ

การตอบสนอง โดยการออกแบบโปรแกรม จะเริ่มต้นจากการให้สิ่งเร้าแก่ผู้เรียนประเมิน การตอบสนองของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมแรงและให้ผู้เรียนเลือกสิ่งเร้าอันดับต่อไป อนุชา คชะชัย (2555) ได้ให้ความหมายของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI : Computer Assisted Instruction) หมายถึง การประยุกต์นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียน การสอน โดยมีการพัฒนาโปรแกรมขึ้นเพื่อนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเสนอ แบบตัวเตอร์ การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การส่งเสริม การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (Into rail) แบบจำลองสถานการณ์ (Simulation) หรือแบบการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) เป็นต้นการเสนอเนื้อหาเป็นการเสนอโดยตรงไปยังผู้เรียนผ่านทางจอภาพ หรือเป็นพิมพ์ โดยเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม วัสดุทางการสอน คือ โปรแกรมหรือ Courseware ซึ่งปกติจะถูกเก็บไว้ในแผ่นดิสก์หรือหน่วยความจำของเครื่อง พร้อมทั้งจะเรียกใช้ได้ตลอดเวลา การเรียนในลักษณะนี้ ในบางครั้งผู้เรียนจะต้องโต้ตอบ หรือตอบคำถามเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยการพิมพ์ การตอบคำถาม จะถูกประเมินโดยคอมพิวเตอร์ และจะเสนอแนะขั้นตอนหรือระดับในการเรียนขั้นต่อไป กระบวนการ เหล่านี้เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน หมายถึง การนำคอมพิวเตอร์เข้ามา จัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้คอมพิวเตอร์เสริม การสอนนี้สามารถใช้ประกอบขณะที่ผู้สอนทำการสอนเอง หรือการใช้สอนแทนผู้สอนทั้งหมดก็ได้ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

2. ส่งเสริมการสอนออนไลน์ (E-Learning)

Campbell (1999) ได้ให้ความหมายของ e-Learning ว่า เป็นการใช้เทคโนโลยีที่มี อยู่ในอินเทอร์เน็ต เพื่อสร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์และการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่ผู้คนทั่วโลกมีความ สะดวกและสามารถเข้าถึงได้

อนุชิต กลิ่นกำเนิด (2553) ได้ให้ความหมายเฉพาะเจาะจงของ e-Learning ในปัจจุบันว่าคือ การเรียนเนื้อหาหรือสารสนเทศสำหรับการสอนหรือการอบรม ซึ่งใช้นำเสนอด้วย ตัวอักษรภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บ (Web Technology) ในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีระบบการจัดการคอร์ส (Course Management System) ในการบริหารจัดการงานสอนด้านต่าง ๆ เช่น การจัดให้มี เครื่องมือการ สื่อสารต่าง ๆ เช่น e-mail Web board

Guiney และ Machado (2013) กล่าวว่า Distance learning คือ การเรียน การสอนโดยใช้เทคโนโลยี โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ต่างเวลาและสถานที่ ซึ่งอาจเป็นระหว่างโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย จนกระทั่งโรงเรียนและตำบล โดยแนวคิดการเรียนการสอนทางไกล

เกิดขึ้นครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ 19 รูปแบบเป็นการเรียนการสอนทางไปรษณีย์ ต่อมา มีการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเปิดในช่วงปี 1970 และมีการนำเอาเทป ดาวเทียม เคเบิลเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในช่วงปี 1980 จนกระทั่งปัจจุบัน Distance Learning หมายถึง การเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียนการสอน เช่น วีดีโอ คอมพิวเตอร์ การประชุมทางไกล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ส่งเสริมการสอนออนไลน์ (E-learning) หมายถึง มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ไม่ว่าผู้เรียนและผู้สอนจะอยู่ต่างเวลา และสถานที่ ก็สามารถทำการจัดการเรียนการสอนได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social Network)

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้บัญญัติคำว่า “Social Media” ไว้ว่า “สื่อสังคม” หมายถึง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นสื่อกลางที่ให้คุณค่าทั่วไปมีส่วนร่วมสร้าง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ สื่อเหล่านี้เป็นของบริษัทต่าง ๆ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ของตน

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2558) ได้ให้ทัศนะว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking Services : SNS) เป็นแพลตฟอร์มที่ให้บริการออนไลน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นความสนใจร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรม เหตุการณ์ เรื่องราวภาพ เพื่อสร้าง เครือข่ายสังคม (Social Networks) หรือความสัมพันธ์ในสังคม (Social Relations) ระหว่างกลุ่มบุคคล แพลตฟอร์มบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นบริการสารสนเทศบนเว็บที่อนุญาตให้แต่ละคนสร้างโปรไฟล์ของตนเอง สร้างรายชื่อของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสร้างชุมชนออนไลน์ที่เชื่อมโยงกันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ภายในระบบ ตัวอย่างบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต เช่น email, Google, Facebook, Web Blog, Twitter, LinkedIn, Instagram และอื่น ๆ

ธนวัฒน์ วรรณประภา (2563) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ การเรียนการสอนออนไลน์มีความแตกต่างจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ จากประสบการณ์และการรับรู้ผ่านเวทีการสัมมนาต่าง ๆ เครื่องมือหรือโปรแกรมสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์นั้น จำแนกได้ดังนี้

1. Social Media เช่น Facebook ผู้สอนสามารถสร้างกลุ่มปิด โพสต์ข้อความ Upload ไฟล์เอกสารหรือคลิปวิดีโอให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ รวมทั้งการ Live สอนผู้เรียนได้ วิธีการนี้ผู้เรียนสามารถใช้งานได้อย่างชำนาญ เนื่องจากคุ้นเคยกับโปรแกรม

2. Google Classroom เป็นการสร้างห้องเรียนออนไลน์โดยผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องในกลุ่ม Google Apps for Education เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ได้ สามารถกำหนดรูบรีคส์ (Rubrics) การให้คะแนนชิ้นงาน การตรวจและให้ข้อเสนอแนะเป็นรายบุคคลได้ รวมถึงการสร้างข้อสอบทำเป็นออนไลน์ การกรอกคะแนนและคำนวณเกรดได้

3. Microsoft Teams เป็นการสร้างห้องเรียนออนไลน์เช่นเดียวกับ Google Classroom แต่มีความซับซ้อนกว่า และ Microsoft พยายามรวบรวมความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ให้อยู่ในโปรแกรมเดียวกัน

4. LMS Moodle ย่อมาจาก Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment เป็นระบบจัดการเรียนการสอนในระบบออนไลน์ผ่านเว็บ ปัจจุบันมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในด้านของการสร้างข้อสอบ การสร้างเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าศึกษา เป็นต้น

5. เครื่องมือสำหรับการสื่อสารสองทาง เช่น Zoom, Google Meet, Line, Messenger สำหรับผู้สอนได้สนทนากับผู้เรียนผ่านออนไลน์แบบ Real time เครื่องมือในประเภนี้เพื่อการสื่อสารเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการเก็บคะแนน หรือจัดการเนื้อหาการสอนได้ จำเป็นจะต้องอาศัยเครื่องมืออื่น ๆ มาช่วยจัดการเรียนรู้ เช่น Google Classroom หรือ Microsoft Teams เป็นต้น

6. เครื่องมือสำหรับการสร้างข้อคำถาม เช่น Kahoot, Quizizz, Mentimeter ผู้สอนใช้เครื่องมือกลุ่มนี้เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เรียนยังคงติดตามการสอนหรือไม่ โดยให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนเป็นระยะ ๆ ผู้สอนสามารถกำหนดข้อคำถามล่วงหน้า และให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามทุก ๆ 20 นาทีก็ได้

7. เครื่องมือสำหรับการระดมความคิดเห็น เช่น Padlet, Jamboard, Microsoft Whiteboard ผู้สอนสามารถกำหนดประเด็นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น ทุกคนในกลุ่มก็จะเห็นว่าเพื่อนมีแนวความคิดอย่างไร เพราะกระดานอิเล็กทรอนิกส์นี้จะให้สิทธิ์ทุกคนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เช่นเดียวกับการทำกิจกรรมการเขียนบนกระดานแล้วไปติดบนบอร์ด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนผ่านการใช้เครือข่าย สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการเป็นเครื่องมือที่ครู และนักเรียนสามารถนำมาช่วยในการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเอกสาร การให้งาน การนำเสนองาน ฯลฯ สามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.4 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

Saylor และ Alexander (1974) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์

3) การออกแบบหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ 5) การประเมินผลหลักสูตร

วิชัย ดิสสระ (2535) ได้สรุปแนวคิดของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การประเมินผลหลักสูตร 5) การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ประยูร เจริญสุข (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หลักสูตร สถานศึกษา 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

	นักวิชาการ				ความถี่
	Saylor and Alexander (1974)	วิชัย ดิสสระ (2535)	ประยูร เจริญสุข (2553)	สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข)	
ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์	✓	✓			2
2. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา			✓	✓	2
3. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	4
3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา			✓		1

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	นักวิชาการ				ความถี่
	Saylor and Alexander (1974)	วิชัย ดิสรระ (2535)	ประยูร เจริญสุข (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข)	
4. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓		3
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตร สถานศึกษา	✓	✓	✓		3
6. การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก	✓				1
7. การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา			✓		1
8. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา		✓	✓		2

จากตาราง 7 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 4 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 8 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความถี่เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Taba (1962) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

Good (1973) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาหลักสูตร” เกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

อุมาพร หล่อสมฤดี (2545) การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน คือ การดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน ระหว่างบุคลากรของโรงเรียน เพื่อกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งการวัดและประเมินผล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดให้มีงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
2. จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
3. จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ่งมากสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

6. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรและนิเทศติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่รับทราบ

สัจด์ อุทรานันท์ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) หลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum) หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งจัดทำโดยคณะบุคคลของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียน และชุมชน สังคม ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในชุมชนสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติ และสิทธิมนุษยชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาและคณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชาจะต้องดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543)

1. ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรว่า กำหนดสาระที่เป็นแกนกลางและสาระของท้องถิ่นไว้อย่างไร และมีความสอดคล้องสัมพันธ์และสมดุลอย่างไร

2. วิเคราะห์ข้อบ่งชี้เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งองค์ประกอบด้านความรู้ทักษะ/กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม

3. ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการของชุมชนและสังคม

4. ปรับปรุงสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

5. ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ สัดส่วน เวลาและหน่วยกิจตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด

7. พัฒนาแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน นอกจากนี้ครูควรดำเนินการเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาสมบูรณ์อีก

2 ประการ นั่นคือ กำหนดสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

ใน ค.ศ. 1949 Tyler ได้เขียนหนังสือเรื่อง Basic Principles of Curriculum and Instruction ซึ่งเสนอแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรที่รู้จักกันดี คือ หลักสูตรและเหตุผลพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมี

ประสิทธิภาพ

4. จะประเมินผลของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ ชี้ให้เห็นว่า การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรด้วย

2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

Beauchamp (1975) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอน

Chandra (1977) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่า เป็นการทดลองใช้เนื้อหาวิชาวิธีการสอน เทคนิคการประเมิน การใช้อุปกรณ์การสอน แบบเรียนและทรัพยากรต่าง ๆ

ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน โดยมีครูและผู้ร่างหลักสูตรเป็นผู้ปัญหาแล้วหาคำตอบให้ได้จากการประเมินผล

รายงานการประชุมทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรของประเทศในภูมิภาค APEID (1977) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้มีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร ไปจนถึงการอบรมครูผู้สอนให้เป็นผู้มีสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งจะนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุมิตร คุณากร (2520) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นกระบวนการที่ทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติจริง และเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและมีกิจกรรมที่จะกระทำได้ 3 ประการ คือ

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
3. การสอนของครู

สันต์ ธรรมบำรุง (2527) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูนำโครงการของหลักสูตรที่เป็นรูปเล่มนั้นไปปฏิบัติบังเกิดผล และรวมถึงการบริหารงานด้วยวิชาการของโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ ตามที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นดำเนินไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นับแต่การเตรียมบุคลากร อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวว่า ประเมินหลักสูตรยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ชุมชน เป็นต้น มีข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรได้อีก 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบว่าเอกสารหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การจัดการเรียนการสอน สื่อ การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้ส่วนมากจะดำเนินการก่อนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยทั่วไปจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ทำหน้าที่พิจารณาคุณภาพของเอกสารหลักสูตร แนวทางการดำเนินการ ตรวจสอบมีหลายวิธีการ เช่น การส่งเอกสารหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณา แล้วนำ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) การนำเสนอหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เป็นต้น

2. เพื่อตรวจสอบว่าการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ หรือประเมินว่ากระบวนการใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ การประเมินในส่วนนี้มุ่งเน้นการประเมินการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ มีลักษณะเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (evaluation for improvement) ใช้วิธีการประเมินเชิงคุณภาพเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ การซักถาม การสังเกตพฤติกรรม การประเมินจากผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน เป็นต้น ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่จะให้ข้อมูลคือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรโดยตรง เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน นักการ ภารโรง เป็นต้น

3. เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ เป็นแนวความคิดการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลัก กระบวนการประเมินจะมีความเป็นทางการมากกว่าการประเมินระหว่างการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ มีการวางแผน การประเมินอย่างเป็นระบบ มีเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเป็นอย่างดี มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การประเมินส่วนนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาหรือสิ้นปีการศึกษา อย่างไรก็ตามการประเมินว่าผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีข้อพึงระวังคือ ความลำเอียงของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ถูกกำหนดไว้ในบริบทของสังคมที่ผ่านไปแล้วตั้งแต่หลักสูตรเริ่มต้นการพัฒนา เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ถูกเขียนขึ้นในอดีต ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับปัจจุบัน แต่ถ้าหากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรยังมีความทันสมัยอยู่จึงจะมั่นใจได้ว่าผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง

4. เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้หรือไม่เพียงพอ เนื่องจากหลักสูตรที่ดีจะต้องมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เช่น เด็กยุคใหม่ชอบการเรียนรู้จากสื่อและเทคโนโลยี ชอบการปฏิบัติจริงมากกว่าการฟังบรรยาย ชอบแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มากกว่าการรับฟังคำสั่งจากผู้สอน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามความต้องการของสังคมอีกด้วย เช่น ขณะนี้สังคมโลกเป็นสังคมธุรกิจ ต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และที่สำคัญคือความคิดสร้างสรรค์

มารุต พัฒนา (2561) กล่าวว่า การกำกับดูแลคุณภาพการใช้หลักสูตร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพทางวิชาการของการใช้หลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการสนับสนุนงานวิชาการ กิจกรรมการดูแลคุณภาพการใช้หลักสูตรมีหลายรูปแบบ เช่น การนิเทศการเรียนการสอน การฝึกอบรมและพัฒนาผู้สอน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประเมินคุณภาพการศึกษา การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการประชุม การสัมมนา การกำกับดูแลคุณภาพ การใช้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาการใช้หลักสูตร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความหมายของ การประเมินหลักสูตร ไว้ว่า หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรในลักษณะการตัดสินคุณค่า (value judgment) ประเด็นต่าง ๆ ว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น เช่น ความทันสมัยของเอกสารหลักสูตรคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพการวัดและประเมินผล คุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การตัดสินคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ผลจากการรวบรวมข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด สิ่งใดที่ควรต้องทำการปรับปรุงเพื่อให้หลักสูตรดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ 4. การนิเทศการสอน 5. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 6. ถ่ายทอดความรู้
2. ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	มุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความใส่ใจกับ หลักสูตรและ การสอน สามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและ ประเมินผลการสอนของเพื่อนครูได้ ให้ความสำคัญกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนและ ความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ สามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มี ความต้องการพิเศษ สามารถให้บริการทรัพยากร แบ่งปันทรัพยากรการเรียนการสอน สื่อการสอน แผนการสอน เครื่องมือในการประเมิน แหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะใช้กับนักเรียน
4. ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียน การสอน	
5. การนิเทศการสอน	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและ การปฏิบัติงานของครูส่งเสริมการประสานความร่วมมือ ในการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความ มั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ศึกษาหาความรู้และ ฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ 4) การนิเทศ การสอน 5) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และ 6) ถ่ายทอดความรู้

องค์ประกอบที่ 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรตัวชี้วัดได้แก่ 1) ติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ 3) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

องค์ประกอบที่ 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนตัวชี้วัด ได้แก่

1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศการสอนตัวชี้วัด ได้แก่

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1. ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้ McCauley, Moxley และ Velser (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้ายอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Swanson และ Holton (2001) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ใหม่ทักษะหรือการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่งหมายถึงการพัฒนาบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับของการผลปฏิบัติงานในปัจจุบันไปสู่ระดับของผลการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง การเพิ่มสมรรถนะครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ในการผลักดันให้องค์กรสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้หลักการพัฒนา ดังนี้

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในคณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

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

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนรู้ (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

วิทยา วิจิตร (2557) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่างจากเดิมที่จะมองว่าการจัดการเรียนคือ การจัดการชั้นเรียน วิชาเรียน และหลักสูตร โดยแนวคิดนี้บางวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ 1) เรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) เรียนจากการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และ 3) เรียนจากหลักสูตรที่เป็นระบบ แล้วนำทั้ง 3 ส่วนมาผสมผสานกัน โดยให้นำหนักเป็น 70 : 20 : 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ 70 : 20 : 10 Framework ที่นำเสนอนี้เป็นแค่แนวทางการปรับสัดส่วนต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็น 70 : 20 : 10 เสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น 1) เนื้อหาในการเรียนรู้ แต่ละเนื้อหาต้องการสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียนวิชาคณิตศาสตร์อาจจะต้องให้นำหนักกับการเรียนหลักสูตรเป็นระบบมากขึ้น แต่การเรียนซึ่งจักรยานก็ต้องให้นำหนักการลงมือปฏิบัติมากกว่า 2) ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน พวกมือใหม่ ๆ จะต้องการเรียนจากหลักสูตร ขณะที่ผู้ชำนาญแล้วอาจจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า

จากการศึกษาหลักการพัฒนาจากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ โดยยึดกรอบการพัฒนา

บุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

Wills (1993) เห็นว่า วิธีการเหมาะสมในการพัฒนา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ
2. การเรียนรู้ทางไกล
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
7. การสัมมนา
8. การประชุมทางวิชาการ
9. การประชุม
10. การศึกษาภาคค่ำ
11. การศึกษาต่อ
12. การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
13. การร่วมวงจรคุณภาพ
14. การอ่านหนังสือหรือบทความ

McCaughey, Moxley และ Velser (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทาง คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการ ภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้ายอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Dessler (2002) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงาน
มีผลผลิตสูง

1.2 การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรม
การพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนตัวบุคคล
ที่จำเป็นต้องมี

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา

2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณา
ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของ
การพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจน
สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการ
พัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากรโดยเน้น
หลักการ คือ การมุ่งทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่มีความสามารถและทักษะในการ
นำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

5. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่รวมถึง
การติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมจะพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของ
การพัฒนาได้หรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิภานตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาระบบการเรียนรู้/
พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

สุวรรณ หมื่นตาบุตร (2540) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารที่
ใช้กันมาก ได้แก่

1. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Rotation) เป็นวิธีการหนึ่งในการเตรียม
ผู้บริหาร โดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงาน
แทนกันได้กรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2. การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน (Orientation) เป็นการแนะนำหรือชี้แจง
เบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจการทำงานระหว่างกัน เพื่อจะได้
เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ขององค์การ โดยการให้
ความรู้เรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่ดำเนินกันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงนอกสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ และหลังจากกลับทัศนศึกษาแล้วก็มี การสรุปผลหรือจัดประชุมสัมมนา เพื่อหาข้อสรุปในสิ่งที่ได้จากการทัศนศึกษา

4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นวิธีการเรียนด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีที่ทดลองและจัดลำดับไว้เป็นอย่างดีแล้ว เพื่อนำไปสู่ความรู้หรือทักษะของการสอนบทเรียนสำเร็จรูปมีข้อดี คือ

4.1 สามารถใช้กับคนจำนวนมาก ๆ ได้ทีเดียวพร้อม ๆ กัน

4.2 สะดวกในการจัด ไม่ต้องจัดอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ต้องมีสถานที่

4.3 บทเรียนที่ทำไว้อย่างดีสามารถใช้ได้กับผู้เข้าร่วมพัฒนาหลาย ๆ รุ่น

ทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

4.4 ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนด้วยวิธีนี้น้อยตามความเข้าใจในบางเรื่องไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนของคนอื่น

5. การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการพัฒนาผู้บริหารที่จะช่วยให้ผู้ร่วมประชุมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง ตลอดจนแก้ปัญหาคัดแย้งในการปฏิบัติงานหรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปวิธีพัฒนาบุคลากรที่มีสำคัญ มีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งไปศึกษาต่อรวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงาน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) ได้จำแนกแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการพัฒนาผู้เข้าทำงานใหม่ เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์การ สภาพแวดล้อมและสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะเป็นลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพตำแหน่ง เนื้อหาสาระ ระยะเวลา และงบประมาณ

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติ คือ อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่อง และทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ด้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยายในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

กรมวิชาการ (2543) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอก หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาล้ำคิดล้ำดัดสนใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้ แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลในสถานศึกษาอื่น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างของหน่วยงาน
2. การบรรยาย เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยทักษะกระบวนการของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้จะเป็นการพูดล้วน ๆ หรือเป็นการบรรยายประกอบสื่อโสตทัศน์

3. อภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน มีพิธีกร

ดำเนินรายการ

4. การบรรยายหมู่หรือการประชุมปฐกถา วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการอภิปรายหัวข้ออื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

5. การสัมมนา เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเสนอแนวทางในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกด้านการเรียนรู้ เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง

6. การระดมสมอง เป็นการฝึกคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมความคิดให้ได้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินตนเองของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

7. การเรียนรู้ทางไกล เป็นระบบพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย สื่อวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการสื่อบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

8. การศึกษาดูงาน เป็นการนำบุคลากรไปเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

9. การฝึกงาน เป็นการปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร

10. การสอนงาน เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน การพิจารณาผู้หมุนเวียน การพิจารณาตำแหน่งงาน การสอบถามความสมัครใจการดำเนินการหมุนเวียนงาน การประเมินและติดตามผล

12. การประชุมใหญ่ เป็นการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์กร ในระหว่างการประชุมใหญ่อาจใช้วิธีการอื่น ๆ ประกอบด้วย การอภิปรายกลุ่ม การบรรยายหมู่ การถาม-ตอบปัญหา เป็นต้น

13. การประชุมทางวิชาการ เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่ง มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจนบั่นทอนผลการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อประชุม

15. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์ หรือการขับร้อง

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเองและแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ทำแบบฝึกหัดและได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียน CAI ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเรื่องทราบผลการปฏิบัติได้การเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน โดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านการโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่ายสามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้อาจเรียกว่า การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (Web-Based Learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

20. เกมการบริหาร เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปแบบทเรียนคอมพิวเตอร์ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึก วิจัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

21. กรณีศึกษา เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริง เพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การ จะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

22. การฝึกประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตน เพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนหลังที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

23. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมส์ ฯลฯ ให้เกิดความสนุกสนาน เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกับ

24. กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างพัฒนาองค์กรซึ่งมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 9 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการ	นักวิชาการ								
	Wills (1993)	McCauley, Moxley และ Velsler (1998)	Dessler (2002)	สุวรรณ หมั่นตาบุตร (2540)	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษา (2541)	กรมวิชาการ (2545)	นงลักษณ์ ลินสืบผล (2542)	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	ความถี่
1. การสัมมนา	✓			✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การศึกษาด้วยตนเอง		✓	✓	✓		✓	✓		5
3. การระดมความคิด								✓	1
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓			✓		✓		✓	4
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง				✓				✓	2
6. การฝึกอบรม	✓		✓	✓	✓		✓		5
7. การศึกษาต่อ					✓				1
8. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป				✓				✓	2
9. การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน				✓			✓		2
10. การรวมกลุ่มทำงาน		✓			✓			✓	3
11. การศึกษาดูงาน				✓	✓	✓	✓	✓	5
12. การศึกษากรณีตัวอย่าง				✓				✓	2
13. การนิเทศภายใน						✓			1
14. การเรียนรู้ทางไกล	✓							✓	2
15. การพัฒนางานในหน้าที่			✓	✓					3
16. การฝึกปฏิบัติงาน				✓	✓			✓	3

จากการวิเคราะห์ตาราง 9 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วยวิธีการดังนี้ 1) การสัมมนา 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกอบรม 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิธีการ

เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความหมาย
 เดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่ของวิธีการเสริมสร้าง
 ภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 3 องค์ประกอบ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ

แนวคิดการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70 %	การศึกษาด้วย ตนเอง	1. การระดมความคิด 2. การหมุนเวียนตำแหน่ง 3. การศึกษาต่อ 4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป 5. การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน 6. การรวมกลุ่มทำงาน
การเรียนรู้จากการพัฒนาบุคคลอื่น 20 %	การศึกษาดูงาน	1. การศึกษารกรณีตัวอย่าง 2. การนิเทศภายใน 3. การเรียนรู้ทางไกล 4. การพัฒนางานในหน้าที่
การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร หรือโปรแกรมพัฒนา 10 %	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติงาน

จากตาราง 10 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ
 ได้จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม

1. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Learning)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้ การเรียนรู้ด้วย
 ตนเองเป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้
 และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหา
 โอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับ
 บุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมี
 มีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิผลมากน้อย

เพียงใด องค์กรจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูล เพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย-ต่างประเทศ วารสาร/นิตยสารที่เกี่ยวกับงาน หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ใบปลิว บทความ ผลงานวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างชิ้นงานรายงานการปฏิบัติงาน การเรียนผ่านดาวเทียม CD/VCD VDO เทปบันทึก Internet Intranet E-Learning เป็นต้น

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู DVD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียนรู้ผ่านดาวเทียม เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่สะดวกในการจัดสรรเวลาผ่านการเรียนรู้ด้วยสื่อที่ทันสมัย

2. การเรียนรู้ด้วยสื่ออื่นไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non-Computer based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ ตำราเรียน วารสาร หนังสือพิมพ์ผลงานวิจัย เป็นต้น ซึ่งบุคลากรสามารถค้นคว้าได้ด้วยตนเองแม้ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ที่ง่ายสะดวก และสามารถเรียนรู้ได้ทุกหนทุกแห่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาด้วยตนเอง คือ ความรับผิดชอบของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคคลสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้เช่น การศึกษาจากตำรา การเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี การทดลอง การสังเกตหรืองานวิจัย ซึ่งถ้าจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ทั้งด้านระยะเวลา สื่อเครื่องมือและที่สำคัญต้องมีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)

วิจิตร อวระกุล (2537) การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “Study Tour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้เกิดความคิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนบ้าง ซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้นช่วยให้การทำงานดีขึ้น

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่าเป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริง เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยศักยภาพของจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลาารถออกที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทางและจัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแล้วแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยการสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการกู้ยืมเงินการให้เงินอุปกรณ์เครื่องมือและนักวิชาการช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญทัดเทียมกับนานาชาติ

2.2 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.2.1 การให้ไปฝึกงานเป็นการส่งคนไปเพื่อทำงานและใช้สติปัญญาด้วย
ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.2.1.2 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.2.1.3 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.2.2 การพาไปดูงาน โดยพาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เห็นของจริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

3. ขั้นตอนการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

3.1 ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าต้องการเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร และความสามารถนั้นสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ด้วยการใช้วิธีการดูงานนอกสถานที่

3.2 ขั้นการวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดำเนินงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

3.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเพื่อนำมากำหนดขอบเขตของการไปดำเนินงานนอกสถานที่ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดขึ้นและเสร็จตามเวลาที่ต้องการ

3.2.2 กำหนดจุดที่จะดำเนินงาน เพราะในการไปดำเนินงานจะต้องเลือกจุดที่จะไปที่ดีที่สุดใช้เกณฑ์ในการพิจารณาในด้านความเป็นไปได้ในการให้ความรู้ ให้ประโยชน์และให้ประสบการณ์ด้านใดบ้างมากเพียงใด ตรงตามที่ต้องการหรือไม่

3.2.3 การแจ้งวัตถุประสงค์และความต้องการก่อนล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสถานที่ที่จะไปดำเนินงานได้มีเวลาจัดเตรียมบุคลากรและวางแผนการต้อนรับได้ถูกต้อง

3.2.4 การกำหนดระยะเวลา ควรวางแผนการออกเดินทางและระยะเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

3.3 ขั้นการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดำเนินงาน โดยให้คำแนะนำและแจ้งถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรทราบจุดมุ่งหมายในแนวทางเดียวกันและได้มีการตั้งคำถามในสิ่งที่อยากสอบถามเพิ่มเติมไว้ล่วงหน้า

3.4 ขั้นการปฏิบัติบุคลากรที่ไปศึกษาดำเนินงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถามสิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างศึกษาดำเนินงาน นอกจากนี้องค์การบางแห่งได้มีการมอบสิ่งของที่ระลึกให้กับองค์การภายนอกภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานแล้ว

3.5 ขั้นการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมินและติดตามผลจากการรายงานสรุปของบุคลากรโดยประเมินตามประเด็น ดังนี้

3.5.1 ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

3.5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

3.5.3 รายละเอียด Best ที่พบและสิ่งที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้

3.5.4 ความคิดเห็นของบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จการดำเนินงานนอกสถานที่ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปดำเนินงานนอกสถานที่จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนา ก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการดำเนินงานนอกสถานที่ให้ชัดเจน

2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนปฏิบัติงานบุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรก่อนไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตและประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องการมากขึ้น

3. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ห้องค์การที่ขอเข้าไปปฏิบัติงาน จัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขอไปปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องการขอปฏิบัติงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์การจะได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่เปิดเผยให้กับบุคลากรที่ขอเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร

4. ภายหลังจากงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่น ๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้ภายหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน การสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่น เป็นการอบรมนอกสถานที่ ได้พบสถานที่จริง ทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในหน่วยงานของตนให้การทำงานดีขึ้น เป็นการพัฒนาในวิสัยทัศน์ เพราะเป็นการเปิดโลกทัศน์ และยังเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานของตนเองตามสภาพหรือบริบทที่เป็นอยู่ และต้องมีการประเมินติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป และที่สำคัญทำให้ได้เครือข่ายการปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การทัศนศึกษา การดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

3. การฝึกอบรม (Training)

ความหมายของการฝึกอบรม

Rothwell (1996) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และให้บุคลากรพึงมีสมรรถภาพตามที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบันกระบวนการฝึกอบรม (The Training Process) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวคิด กฎเกณฑ์หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของบุคคลหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การฝึกอบรมและการสนองตอบ (Training and Responsiveness)

การฝึกอบรมนั้นมุ่งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจุบันหรือพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรในอนาคต

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539) การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการแต่จุดมุ่งหมายโดยรวม ๆ ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกันและได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้าง อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากและการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เข้าใจ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีเจตคติและขวัญกำลังใจที่เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

ประเภทของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะเป้าหมาย เช่น
 - 1.1 การฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวการปฐมนิเทศและการเสริมทักษะงานสำหรับผู้แรกเข้าทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริงที่เป็นงานถาวร

1.2 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขและให้การรักษาข้อบกพร่องของพนักงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม

1.3 การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมและปรับปรุงเรียกว่า “อัปเกรดดิ้ง (Upgrading)” รวมทั้งขยายทักษะและความรู้เกี่ยวกับงาน

1.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพื้นฐานความรู้ความเข้าใจของพนักงานให้ กว้างขวางและรอบด้านขึ้น รวมทั้งการเตรียมตัวพนักงานในการรับตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งสูงขึ้น

2. แบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน การแบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศ ความปลอดภัยในงานด้านเทคนิคมนุษยสัมพันธ์ เตรียมเป็นหัวหน้างาน นักบริหาร โครงการพิเศษ รวมทั้งอบรมขณะปฏิบัติ งานการสอน งานการหมุนเวียน งานการศึกษา และเรียน งานการพัฒนาตนเอง เป็นต้น สำหรับกิจกรรมที่ใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมในการ ฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมแบบใด จะใช้กิจกรรมในการฝึกอบรมคล้ายกันขึ้นอยู่กับ จุดมุ่งหมายและเทคนิคของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมกิจกรรมที่สำคัญมีดังนี้

2.1 การบรรยาย (Lecture)

2.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

2.3 การบรรยายเป็นชุด (Symposium)

2.4 การสาธิต (Demonstration)

2.5 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion)

2.6 การประชุมกลุ่ม (Syndicate)

2.7 กรณีศึกษา (Case Study)

2.8 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

2.9 การระดมสมอง (Brainstorming)

2.10 การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise)

2.11 กิจกรรมการเรียนรู้ (Game)

2.12 การสอนงาน (Coaching)

2.13 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Learning)

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม กระบวนการในการพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีแบบแผน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่ การทำงานของบุคคลในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. การสัมมนา (Seminar)

ความหมายของการประชุมสัมมนา

ทวีป อภิสิต (2536) การสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากัน นั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้อธิบายความหมายของการสัมมนาว่า หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาคือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547) กล่าวว่า คำว่า “สัมมนา” เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการ (Technical Term) ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาได้บัญญัติขึ้น เพื่อใช้แทนศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Seminar” มาจากคำว่า सा (ร่วม)+มน (ใจ) แปลตามรูปศัพท์ว่าร่วมใจ ซึ่งเป็นคำศัพท์บัญญัติที่มีลักษณะดีมาก คือ มีเสียงไพเราะ น่าฟังและมีลักษณะใกล้เคียงกับศัพท์ที่ใช้ในภาษาอังกฤษมากทั้งด้านเสียงและความหมาย จึงทำให้คำว่า “สัมมนา” เป็นคำที่คนทั่วไปรู้จักและเข้าใจอย่างแพร่หลายในเวลาอันรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การสัมมนา หมายถึง การรวมกลุ่มกันเพื่อทำการพูดคุยด้วยไมตรีจิต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แสดงความคิดเห็นหรือเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

มีนักวิชาการต่างให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531) การประชุมเชิงปฏิบัติการคือการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำที่ ความรู้สึกของผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบันและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไปถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดประสบการณ์เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมวิธีนี้เน้นทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการ โดยเน้นทางด้านปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนา การเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย การประชุมปฏิบัติ การประเมินผลและการติดตามผลมีความสำคัญ เพราะจะเป็น

การประเมินผลว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ในการอบรมไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดและประสบผลสำเร็จเพียงใด

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมศึกษาวิเคราะห์ หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทดลอง หาวิธีการปฏิบัติการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินงานจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความร่วมมือ และความรับผิดชอบของบรรดาสมาชิก มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น การติดต่อประสานงาน ความสนใจในการปฏิบัติงานและจิตใจใฝ่งานดีขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ
2. การประชุมเชิงปฏิบัติ การเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการประหยัดทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณ เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้การปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความชำนาญงานมากขึ้น การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง เมื่อบุคลากรจะปฏิบัติงานจะมีการแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการแนะนำมีความชำนาญแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดี ประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน
4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่ง และการประชุมเชิงปฏิบัติการยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการที่ทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้า ไม่คล่องและไม่เข้าใจในการทำงานเป็นส่วนมาก

5. เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือน
ปฏิบัติงาน คิดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและ
ทักษะรู้งาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมิต สัจฉกร (2543) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการทำงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมและแบ่งเบ
ภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยให้การรวบรวมข้อมูลและความคิดจากผู้เกี่ยวข้อง มีความ
กว้างขวาง ครอบคลุม
5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้อง
อย่างรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงานประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ
7. ช่วยให้มีการหยั่งความคิดเห็นใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ และมีโอกาสรับ
ฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน
8. ช่วยให้มีส่วนผลสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียว จนเกิด
ความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยให้การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบ
9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน
10. ช่วยให้ผู้สามารถติดตามความคืบหน้าของงานและชำระสะสางกิจกรรม
11. ช่วยให้ผู้สามารถมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง
แทนการคิดแต่เพียงคนเดียว

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้สรุปประโยชน์ของ
การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ระดับพนักงาน ช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ช่วยทบทวน
แนวคิด ทักษะและช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น
2. ประโยชน์ในระดับผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดี ช่วยลด
ปัญหาแก้ไขงานที่ผิดพลาด ช่วยเสริมสร้างสภาวะการนำความเป็นผู้นำ
3. ประโยชน์ในระดับหน่วยงาน/องค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้าน
แรงงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นที่
นิยมในการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลโดยชัดเจนจากการพัฒนาผลงานที่

รูปธรรม อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายหรือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ทำให้รอบคอบในการตัดสินใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติอีกด้วย

โปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย

คือ

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

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานและความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง รูปแบบ กิจกรรม หรือรายละเอียดของแนวทางที่วางแผนไว้ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

Kanaya และ McMillan (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรมและองค์ประกอบของบุคคล องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) รูปแบบ 2) ระยะเวลา 3) การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน 4) การเรียนรู้เชิงรุก 5) การเน้นที่เนื้อหาความรู้ 6) มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีแรงจูงใจ

นฤมล มณีงาม (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมที่สมบูรณ์ มีดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของผู้ใช้โปรแกรมและกลุ่มเป้าหมาย 5) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 6) ขั้นตอนการจัดกิจกรรม 7) การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง 7) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

รังสรรค์ สุหารมย์ (2556) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา 5) เอกสารประกอบโปรแกรม และ 6) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

สุวิทย์ ยอดสละ (2557) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา ค้าคล่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	Kanaya และ McMillan (2005)	นฤมล มณีงาม (2547)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จตุสุวารรณ์ (2554)	รุ่งสรรค์ สุทาร์มย์ (2556)	สุวิทย์ ยอดดลละ (2557)	เชษฐา ค้าคล่อง (2557)	
1. หลักการและความสำคัญ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. วัตถุประสงค์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. กลุ่มเป้าหมาย	✓	✓						2
4. วิสัยทัศน์			✓					1
5. รูปแบบของโปรแกรม	✓	✓						3
6. บริบทของผู้ใช้งาน	✓							2
7. เนื้อหา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
8. กิจกรรม / วิธีการพัฒนา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
9. โครงสร้างของโปรแกรม			✓			✓		2
10. สื่อ/เครื่องมือ	✓	✓			✓			3
11. ระยะเวลาของการใช้งาน	✓							1
12. การวัดและประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 11 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาทั้งในและต่างประเทศนำมาสังเคราะห์ จำนวน 7 แหล่ง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ใน

การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย มีองค์ประกอบ 5 ส่วนดังนี้ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษา

ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน

ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรม การจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และกระบวนการ การศึกษาทางด้านการศึกษาการงบประมาณ)

ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ ในการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr และ Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

2. ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะ ความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

4. ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

5. ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

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)

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผน การประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน

1.1 องค์กรและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์กร คือ พันธกิจ
ปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์กรทางด้าน
บทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทางด้าน
การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์กรต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์กรกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์กร

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการ โดยมุ่งที่
กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วน เป็นความต้องการ
ระดับมหภาค

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับ...ให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้ แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์กร และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์กรที่เหนือขึ้นไป
ผู้ให้เงินทุนองค์กรวิชาชีพและรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือ การออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์การ

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Barratt และคณะ (2009) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์ หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่สร้างขึ้น

ในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียน หรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	Knowles (1980)	Barr and Keating (1990)	Styles (1990)	Caffarella (2002)	Boone (1992)	Houle (1996)	Barratt และคณะ (2009)	
1. การประเมินความต้องการจำเป็น	✓	✓	✓				✓	4
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้						✓		1
3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	✓		✓	✓		✓		4

ตาราง 12 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	Knowles (1980)	Barr and Keating (1990)	Styles (1990)	Caffarella (2002)	Boone (1992)	Houle (1996)	Barratt และคณะ (2009)	
4. การใช้โปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
5. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. การจัดบรรยากาศ	✓		✓					2
7. การวางแผนออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
8. การพัฒนาบุคลากร			✓					1
9. การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม				✓				1
10. การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้				✓				1
11. การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง				✓				1
12. การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม				✓				1
13. การพัฒนาโปรแกรม		✓					✓	2

จากตาราง 12 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์พบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบจำนวน 13 องค์ประกอบ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ไว้ 5 ส่วนประกอบ ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็น
2. ส่วนที่ 2 กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์
3. ส่วนที่ 3 การวางแผนออกแบบโปรแกรม
4. ส่วนที่ 4 การใช้โปรแกรม
5. ส่วนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม คือ กิจกรรม ลำดับการปฏิบัติ หรือรายละเอียดของแนวทางที่วางแผนไว้ อันเป็นมวลประสบการณ์ที่เป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้

โปรแกรม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบของโปรแกรม และ 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) เครื่องมือ และ 5) การวัดและประเมินผล

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของจังหวัดและครอบคลุมอำเภอ มีการยืดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นตั้งบนเลขที่ 473 หมู่ที่ 2 ถนนมะลิวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000 โทรศัพท์ 0-4300-9867 โทรสาร 0-4325-5367 Website : <http://www.kksec.go.th>

1. ที่ตั้ง

เลขที่ 473 หมู่ที่ 2 ถนนมะลิวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000 โทรศัพท์ 0-4300-9867 โทรสาร 0-4325-5367 Website : <http://www.kksec.go.th>

2. อาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 26 อำเภอพื้นที่ 10,885.991 ตารางกิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

บริหารดี มีมาตรฐาน ผสานไอที วิถีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

นโยบาย

- นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- นโยบายที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- นโยบายที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- นโยบายที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- นโยบายที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐาน วิชาชีพ
5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- จุดเน้นที่ 1 ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา
- จุดเน้นที่ 2 การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา
- จุดเน้นที่ 3 ระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน
- จุดเน้นที่ 4 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- จุดเน้นที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- จุดเน้นที่ 6 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- จุดเน้นที่ 7 การบริหารและการจัดการ

จุดเน้นที่ 8 ระบบประกันคุณภาพภายใน

จุดเน้นที่ 9 ห้องเรียนคุณภาพ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ)

จุดเน้นที่ 10 ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อผลลัพธ์คือ คุณภาพผู้เรียน

คนดี คนเก่ง ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) มีทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต อย่างยั่งยืน และเป็นสุข

ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษา

ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิ.ย. 2565)

ประกอบด้วย

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 12 แห่ง
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 54 แห่ง
3. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง
4. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 แห่ง รวมสถานศึกษาใน

สังกัด 84 แห่ง

ตาราง 13 เปรียบเทียบผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษ

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระดับ/ปี	2563	2564	ผลต่าง
ระดับ สพม.ขอนแก่น	35.51	30.31	-5.20
ระดับจังหวัดขอนแก่น	33.21	30.31	-2.90
ระดับ สพฐ.	34.14	30.79	-3.35
ระดับประเทศ	34.38	30.11	-4.27

พูน ปรณ ทิโต ชิว

ตาราง 14 เปรียบเทียบผลการประเมินระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษ
ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 และ 2564 ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระดับ/ปี	2563	2564	ผลต่าง
ระดับ สพม.ขอนแก่น	27.75	24.36	-3.39
ระดับจังหวัดขอนแก่น	28.21	24.36	-3.85
ระดับ สพฐ.	29.73	25.83	-3.90
ระดับประเทศ	29.94	25.56	-4.83

กล่าวโดยสรุป บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “การเป็นองค์กรชั้นนำ
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษารวมทั้งสิ้น 84 แห่ง ครอบคลุมใน 26 อำเภอ คือ อำเภอเมืองขอนแก่น
อำเภอชุมแพ อำเภอน้ำพอง อำเภอบ้านไผ่ อำเภอหนองเรือ อำเภอพล อำเภอกระนวน อำเภอสีชมพู
อำเภอหนองสองห้อง อำเภอภูเวียง อำเภอภูผามาศ อำเภอบ้านฝาง อำเภอชนบท อำเภออุบลรัตน์
อำเภอแวงน้อย อำเภอเขาสวนกวาง อำเภอพระยืน อำเภอบ้านแฮด อำเภอแวงใหญ่ อำเภอโนนศิลา
อำเภอโคกโพธิ์ไชย อำเภอหนองนาคำ อำเภอซำสูง อำเภอภูผาม่าน อำเภอเปือยน้อย อำเภอเวียงเก่า
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความ
มั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและ
เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง
สังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ จุดเน้น
กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564-2565 ในด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ รวมถึง
ยุทธศาสตร์จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จึงได้กำหนด
แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
โดยใช้นวัตกรรม “SIAO SMART MODEL” เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปเป็นแนวทางในการ
ขับเคลื่อน เพื่อให้สามารถดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุตามวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วาทีน พุฒเขียว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 3. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 315 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน และตัวชี้วัด จำนวน 50 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3. ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

วิศวะ ผลทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งขนาด โรงเรียนและการเข้าร่วมโครงการของโรงเรียน 2) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดการบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ การบริหารงานวิชาการ สามารถนำองค์กรให้มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี นำประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการมอบหมายงานวิชาการ ตามความสามารถ ความถนัด มีความเหมาะสมกับบุคคล กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ เสียสละและ มีความทุ่มเทต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

วัลลภ ปยุสุวรรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา 3) ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครู จำนวน 129 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตร และการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธี การพัฒนา และการประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สุธีรา วิเศษสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางพัฒนาครู ด้านการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 7 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า บางองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 4) พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การพัฒนานักเรียน 5) การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา และตัวชี้วัด จำนวน 23 ตัวชี้วัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ($\bar{X} = 1.88$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม ($\bar{X} = 3.82$) ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ทั้งหมด 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง 4. โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 โมดูล 1) โมดูล การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) โมดูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) โมดูลการพัฒนาตนเองและ เพื่อนครู 4) โมดูลการพัฒนานักเรียน และ 5) โมดูลการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา โดยรวมมีความ เหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Grizzard (2007) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของ อาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของ อาจารย์ใหญ่ และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี ดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลอง ด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกและการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปราย ร่วมกัน ใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อ และ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์ การนิเทศแบบคลินิก ไม่ส่งผลกระทบต่อ บรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนก่อนและ หลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียน การสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหาร จัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Hamdan, Najib และ Ting (2010) ได้ศึกษาการทดสอบสมรรถนะการสอนของ ครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและ บุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมือง ยะโฮร์บารูห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษาประกอบด้วย ทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับ โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการ

ในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮร์บารูห์ ประเทศมาเลเซีย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมืองยะโฮร์บารูห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อประเมินลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเอง ทักษะของสมรรถนะแบ่งเป็นความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพด้านการสอน

Allen (2011) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติและความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองเวอร์จิเนีย โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลทางวิชาการ ทัศนคติ โครงสร้าง ประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรม ความเป็นผู้นำการเรียนการสอน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า มุมมองในแง่ดีของครูคือ การสร้างเอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงได้ถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความเป็นผู้นำการเรียนการสอนและนักเรียน

Bauch (2011) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของความเป็นครูมืออาชีพและความรู้สึกต่อสถานการณ์ในโรงเรียนชนบทที่เสี่ยงภัยด้านสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สรุปได้ว่า คุณลักษณะครูมืออาชีพหรือครูที่ดีควรประกอบไปด้วย

- 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก
- 2) มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียน มีการเตรียมการสอน และใช้สื่อประกอบการสอน ใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
- 3) มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ สนใจและติดตามความเคลื่อนไหว

เกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และ 4) มีความสนใจในตัวนักเรียน ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาาร่วมกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล

Khan (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูว่าเป็นเพียงจินตนาการหรือความเป็นจริงผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การแสดงความคิดเห็นในแนวความคิดของการเป็นผู้นำครูในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญของการเป็นผู้นำครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพครู มีเอกสารอ้างอิงซึ่งได้รับการตรวจสอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำครู ผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ผลของความเป็นผู้นำครูสามารถมองเห็นได้ในรูปของการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน บทบาทของครูที่เป็นผู้นำที่สำคัญอย่างมาก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เช่นเดียวกับการสร้างทิศทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ในการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ครูควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในสถานศึกษา ทุกกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของครู ดังนั้นครูจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยทำงานร่วมกับเพื่อนครู กระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันครูควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นการตอบโจทย์การพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งที่ได้รับการศึกษาและวิจัยสามารถนำมาพัฒนางานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

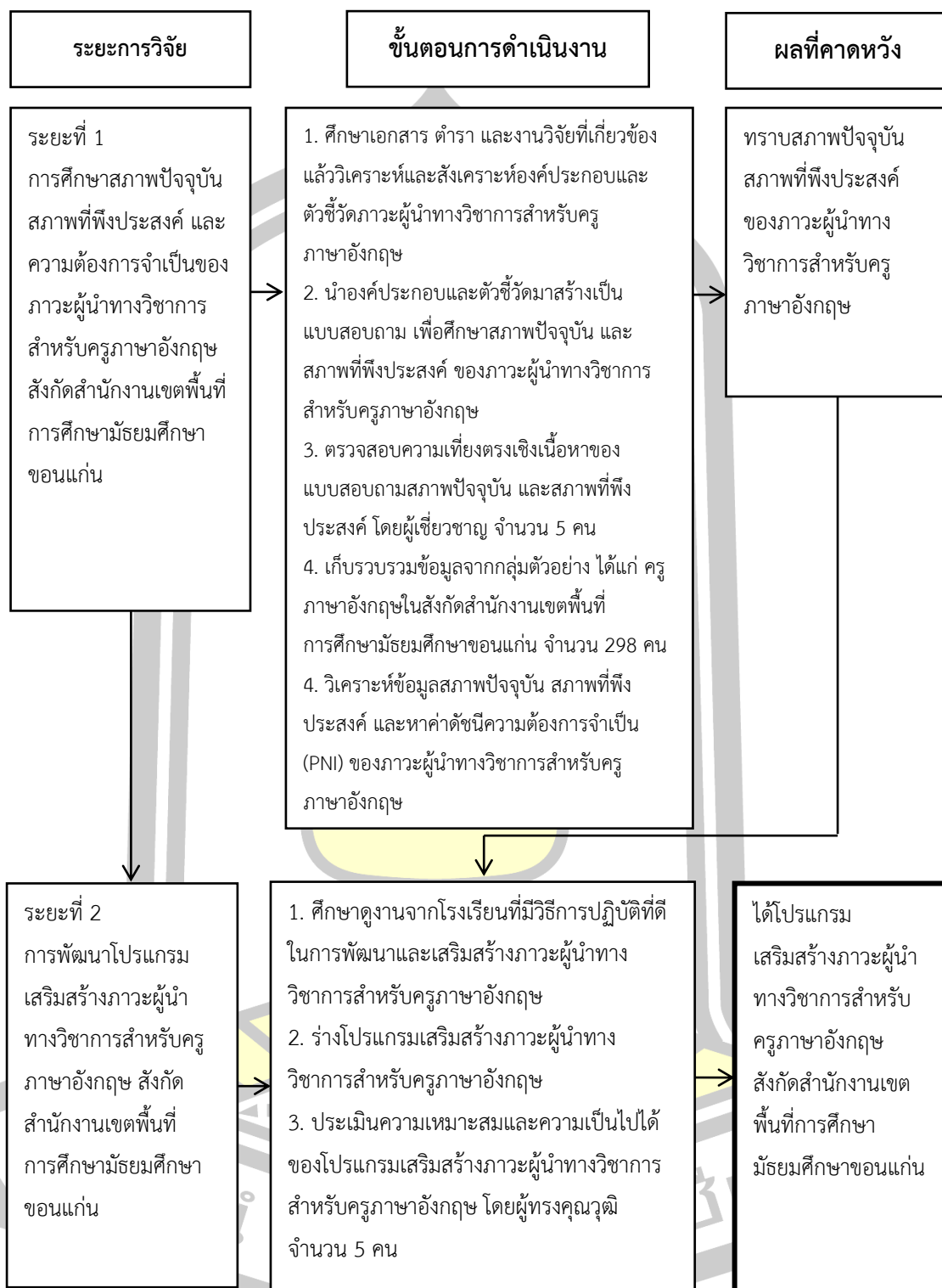
การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. ขั้นตอนการวิจัย

- 1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
- 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- 1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 500 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 341 คน
 - 2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตาราง 15 การสุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูภาษาอังกฤษ	ครูภาษาอังกฤษ
เล็ก	20	19
กลาง	172	118
ใหญ่	65	56
ใหญ่พิเศษ	243	148
รวม	500	217

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยใช้ข้อคำถามและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านมาสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ ที่ได้จากผลการศึกษาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้เห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน และด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษาและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกด้านการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรและการสอน
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน เป็นครูหรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านหลักสูตรและการสอนหรือการสอนภาษาอังกฤษหรือเทียบเท่า และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ตำแหน่ง

รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ตำแหน่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. ดร.วิษระ คงแสนคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะ

ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแวงน้อยศึกษา วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ ตำแหน่ง

รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นามวงศ์ ตำแหน่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของ
คะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมาย ตามเกณฑ์ที่
กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs

Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

PNI_{modified}	แทน	วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ เป็นจริง (Degree of Success)

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Means)
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จาก 3 โรงเรียน มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ คือ

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ให้เป็นโรงเรียนแกนนำ ได้รับผลงานทางวิชาการและผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านใดด้านหนึ่ง หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) หรือครูภาษาอังกฤษที่จัดการเรียนรู้

ภาษาอังกฤษ จนทำโรงเรียนได้รับเหรียญทองการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับภาคและระดับชาติ

1.1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษาหรือครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีประสบการณ์สอนในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งสถานศึกษาที่ตรงตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น ประกอบด้วย

- 1) โรงเรียนบ้านไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา 2563-2565)
- 2) โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา 2563-2565)
- 3) โรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา 2563-2565)

ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูแกนนำด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.1.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

- 1) ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ในตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- 4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแกนนำที่มีผลการปฏิบัติที่ดี เพื่อได้ข้อมูล

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป

และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา หรือการวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย

1. ดร.ศักดา ชัยภักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ดร.อาทิตย์ อ่างชัยชนะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
3. ดร.ทวีศักดิ์ สมนอก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
4. ดร.วัชระ คงแสนคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแนวใหญ่วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
5. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ตำแหน่ง ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert) มีคะแนน ความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับมีสเกลที่คำนวณ จากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

4.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

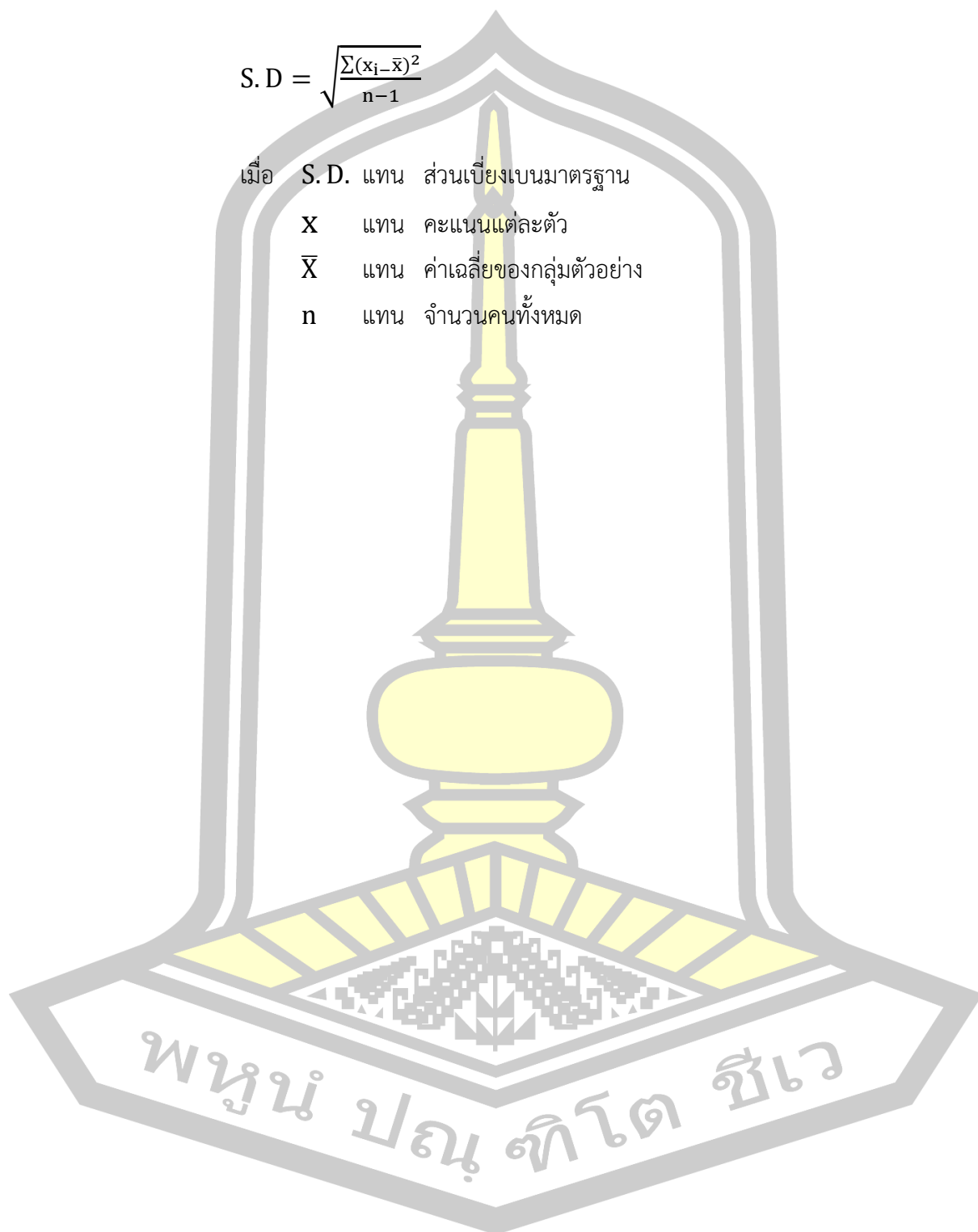
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนแต่ละตัว
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
n แทน จำนวนคนทั้งหมด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับชั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
PNI_{modified}	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มี ประสิทธิภาพ	3.53	0.66	มาก	4.52	0.66	มากที่สุด
2. ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	3.34	0.78	ปานกลาง	4.42	0.79	มาก
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	2.75	0.36	น้อย	4.51	0.66	มากที่สุด
4. ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ เรียนการสอน	2.15	0.33	น้อย	4.87	0.40	มากที่สุด
5. การนิเทศการสอน	2.06	0.31	น้อย	4.92	0.43	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	2.77	0.53	ปานกลาง	4.59	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวม
อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน อยู่ในระดับน้อย ความเชี่ยวชาญ
ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่
พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ความเป็นผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนและ
การนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ

ความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจภายใต้ภาวะการกดดัน	3.38	0.69	ปานกลาง	4.53	0.71	มากที่สุด
2. ครูมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม	3.52	0.65	มาก	4.53	0.65	มากที่สุด
3. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	3.65	0.66	มาก	4.67	0.61	มากที่สุด
4. ครูสามารถสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.57	0.62	มาก	4.60	0.62	มากที่สุด
5. ครูสามารถกำหนดภารกิจของโรงเรียน จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ	3.51	0.62	มาก	4.52	0.60	มากที่สุด
6. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นไปที่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.52	0.65	มาก	4.56	0.62	มากที่สุด
7. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	3.50	0.66	มาก	4.52	0.63	มากที่สุด
8. ครูสามารถสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ	3.43	0.63	ปานกลาง	4.55	0.65	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มี ประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
9. ครูมีส่วนในการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียนจากขอบเขตงานที่ รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานวิชาการ	3.47	0.62	ปานกลาง	4.56	0.66	มากที่สุด
10. ครูได้มีการวิเคราะห์สภาพ งานวิชาการ	3.41	0.66	ปานกลาง	4.52	0.64	มากที่สุด
11. ครูได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ สอดคล้องกับงานวิชาการของ โรงเรียน	3.42	0.65	ปานกลาง	4.53	0.66	มากที่สุด
12. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	3.39	0.65	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด
13. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้น การพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน	3.51	0.63	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด
14. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้รับ ทราบ	3.50	0.64	ปานกลาง	4.54	0.65	มากที่สุด
15. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้ผู้บริหารและผู้ปกครองทราบ	3.52	0.66	มาก	4.56	0.63	มากที่สุด
16. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้นักเรียนทราบ	3.54	0.65	มาก	4.51	0.60	มากที่สุด
17. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ โดยทั่วกัน	3.54	0.66	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.53	0.66	มาก	4.56	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจภายใต้ภาวะการกดดัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจภายใต้ภาวะการกดดัน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน	3.45	0.75	ปานกลาง	4.45	0.75	มากที่สุด
2.2 ครูมีมุมมองการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	3.38	0.78	ปานกลาง	4.48	0.79	มากที่สุด
2.3 ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร	3.20	0.70	ปานกลาง	4.33	0.84	มากที่สุด
2.4 ครูเป็นผู้คิดออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน และสื่อการสอน	3.32	0.71	ปานกลาง	4.43	0.74	มากที่สุด
2.5 ครูสามารถนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.42	0.72	ปานกลาง	4.41	0.74	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.6 ครูสามารถนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.41	0.71	ปานกลาง	4.42	0.72	มากที่สุด
2.7 ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยได้ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.32	0.71	ปานกลาง	4.43	0.72	มากที่สุด
2.8 ครูกำหนดเวลาเรียนในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศอย่างชัดเจน	3.24	0.74	ปานกลาง	4.41	0.74	มากที่สุด
2.9 ครูมีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีความหลากหลาย	3.41	0.73	ปานกลาง	4.42	0.74	มากที่สุด
2.10 ครูมีส่วนในการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพของกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	3.43	0.71	ปานกลาง	4.41	0.72	มากที่สุด
2.11 ครูนำหลักสูตรไปใช้ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด	3.41	0.73	ปานกลาง	4.42	0.74	มากที่สุด
2.12 ครูมีความเข้าใจในเรื่องการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร	3.22	0.72	ปานกลาง	4.41	0.73	มากที่สุด
2.13 ครูมีความเข้าใจในเรื่องการประเมินหลักสูตร	3.40	0.73	ปานกลาง	4.40	0.73	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.14 ครูมีความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน	3.21	0.72	ปานกลาง	4.43	0.73	มากที่สุด
2.15 ครูมีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลผู้เรียน	3.42	0.73	ปานกลาง	4.42	0.74	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.34	0.78	ปานกลาง	4.42	0.79	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร



ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 ครูที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความใส่ใจกับหลักสูตร และการสอน และความก้าวหน้าด้านวิชาการ	2.07	0.31	น้อย	3.65	0.94	มาก
3.2 ครูสามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและประเมินผลการสอนของเพื่อนครูได้	2.40	0.53	น้อย	4.40	0.78	มาก
3.3 ครูให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.02	0.22	น้อย	4.90	0.48	มากที่สุด
3.4 ครูสามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	2.22	0.45	น้อย	4.73	0.58	มากที่สุด
3.5 ครูสามารถให้บริการทรัพยากร แบ่งปันทรัพยากรการเรียนการสอน สื่อการสอน แผนการสอน เครื่องมือในการประเมิน แหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะใช้กับผู้เรียน	2.05	0.29	น้อย	4.85	0.62	มากที่สุด
3.6 ครูสามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	2.21	0.46	น้อย	4.52	0.65	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.7 ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลนั้นมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	2.25	0.27	น้อย	4.51	0.66	มากที่สุด
3.9 ครูพบปะกับเพื่อนครู เพื่อสนทนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนและช่วยกันหาแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	2.24	0.21	น้อย	4.56	0.64	มากที่สุด
3.10 ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาของนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนที่คล้ายคลึงกันกับผลการวิจัย	2.23	0.23	น้อย	4.53	0.46	มากที่สุด
3.11 ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาของนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนที่คล้ายคลึงกันกับผลการวิจัย	2.24	0.21	น้อย	4.57	0.67	มากที่สุด
3.12 ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	2.26	0.23	น้อย	4.54	0.65	มากที่สุด
3.13 ครูมีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	2.25	0.24	น้อย	4.52	0.43	มากที่สุด
3.14 ครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการแก้ปัญหานักเรียน	2.22	0.45	น้อย	4.55	0.46	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.15 ครูนำแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะผู้เรียนมาใช้ในการ แก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน	2.23	0.21	น้อย	4.57	0.45	มากที่สุด
3.16 ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่ เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี	2.24	0.24	น้อย	4.56	0.47	มากที่สุด
3.17 ครูจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ แก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อน	2.24	0.21	น้อย	4.58	0.48	มากที่สุด
3.18 ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่ เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี	2.21	0.23	น้อย	4.60	0.46	มากที่สุด
3.19 ครูจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ แก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อน	2.23	0.21	น้อย	4.57	0.47	มากที่สุด
3.20 ครูจัดให้มีการช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาหรืออุปสรรคต่อ การเรียนรู้	2.24	0.22	น้อย	4.52	0.46	มากที่สุด
3.21 ครูยกย่อง ชมเชย นักเรียนที่ เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับ นักเรียนคนอื่น ๆ	2.21	0.24	น้อย	4.53	0.48	มากที่สุด
3.22 ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี	2.22	0.45	น้อย	4.52	0.47	มากที่สุด
3.23 ครูมีการรายงานผลการ ประเมิน ความก้าวหน้าของ นักเรียนให้แก่ นักเรียนได้รับทราบ	2.24	0.21	น้อย	4.54	0.45	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.24 ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	2.23	0.23	น้อย	4.52	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ย	2.15	0.31	น้อย	4.51	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2. ครูสามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและประเมินผลการสอนของเพื่อนครูได้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. ครูที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความใส่ใจกับหลักสูตรและการสอน และความก้าวหน้าด้านวิชาการ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 ครูมีส่วนในการกำหนดวางแผนการนิเทศ การเรียนการสอน	2.82	0.79	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

การนิเทศการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.2 ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน	2.85	0.65	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด
4.3 ครูกับผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบ เครื่องมือการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	2.44	0.66	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด
4.4 ครูได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ของครูล่วงหน้า ก่อนที่ครูจะนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง	2.83	0.59	ปานกลาง	4.76	0.47	มากที่สุด
4.5 ครูพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนเข้านิเทศการสอน	2.55	0.67	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด
4.6 ครูได้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.52	0.68	ปานกลาง	4.81	0.48	มากที่สุด
4.7 ครูติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.59	0.67	ปานกลาง	4.82	0.44	มากที่สุด
4.8 ครูให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	2.41	0.71	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด
4.9 ครูได้นำผลการนิเทศมาพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง	2.45	0.63	ปานกลาง	4.75	0.46	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

การนิเทศการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.10 ครูได้พัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การสอน	2.77	0.63	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด
4.11 ครูได้พัฒนาวิชาชีพนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานที่ข้องกับการพัฒนาครู	2.54	0.67	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด
4.12 ครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป อย่างเป็นระบบ	2.41	0.63	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย	2.62	0.67	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ครูให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ ข้อ 12 ครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ครูมีส่วนในการกำหนดวางแผนการนิเทศ การเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 8 ครูให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและข้อ 12 ครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน

ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	2.68	0.82	ปานกลาง	4.81	0.44	มากที่สุด
5.2 ครูมีการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทางวิชาการ	2.56	0.82	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด
5.3 ครูสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้	2.65	0.78	ปานกลาง	4.82	0.45	มากที่สุด
5.4 ครูสามารถแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันเวลาที่	2.58	0.74	ปานกลาง	4.82	0.43	มากที่สุด
5.5 ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.46	0.77	น้อย	4.79	0.46	มากที่สุด
5.6 ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข	2.58	0.74	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
5.7 ครูสามารถปรับเนื้อหาและบทเรียนให้ทันต่อความรู้ใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน	2.52	0.76	ปานกลาง	4.81	0.44	มากที่สุด
5.8 ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	2.97	0.77	ปานกลาง	4.82	0.41	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ เรียนการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
5.9 ครูนำจัดการเรียนการสอนให้ บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด	2.45	0.71	น้อย	4.83	0.45	มากที่สุด
5.10 ครูได้จัดทำเอกสาร สื่อการ เรียนการสอนประกอบหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ	2.53	0.78	ปานกลาง	4.79	0.46	มากที่สุด
5.11 ครูมีความเข้าใจในเรื่อง การจัดการเรียนการสอน	2.54	0.76	ปานกลาง	4.77	0.41	มากที่สุด
5.12 ครูมีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอน ในระดับห้องเรียน	2.53	0.74	ปานกลาง	4.84	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	2.59	0.8	ปานกลาง	4.81	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8. ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9. ครูนำจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 12. ครูมีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนใน ระดับห้องเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 ครูมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index:

PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
จำเป็น โดยรวม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครูภาษาอังกฤษ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	3.53	4.52	0.796	5
ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	3.34	4.42	0.842	4
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	2.15	4.51	0.867	3
การนิเทศการสอน	2.06	4.92	0.984	2
ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน	2.01	4.95	0.995	1

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เรียงลำดับความต้องการ
จำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความ
ต้องการจำเป็น ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจ ภายใต้ภาวะการกดดัน	2.82	4.80	0.702	9
2. ครูมีความสามารถในการอำนวยความสะดวก ให้กับกลุ่ม	2.85	2.78	0.677	11

ตาราง 23 (ต่อ)

ความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	2.44	4.79	0.963	1
4. ครูสามารถสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	2.83	4.76	0.682	10
5. ครูสามารถกำหนดภารกิจของโรงเรียน จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานวิชาการ	2.55	4.78	0.875	5
6. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นไปที่ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	2.59	4.81	0.909	4
7. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	2.41	4.82	0.861	7
8. ครูสามารถสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ	2.45	4.73	0.962	2
9. ครูมีส่วนในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานวิชาการ	2.77	4.75	0.939	3
10. ครูได้มีการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ	2.54	4.76	0.718	8
11. ครูได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ งานวิชาการของโรงเรียน	2.68	4.76	0.847	6
12. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	2.64	4.81	0.795	13
13. ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	2.56	4.80	0.875	12
14. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้รับทราบ	2.65	4.82	0.819	14

ตาราง 23 (ต่อ)

ความเป็นผู้นำในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
15. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้บริหารและผู้ปกครองทราบ	2.63	4.79	0.821	15
16. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ	2.58	4.78	0.853	16
17. ครูสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน	2.55	4.81	0.939	17

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจภายใต้ ภาวะการกดดัน ข้อ 4. ครูสามารถสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 2. ครูมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความ
ต้องการจำเป็น ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน	2.07	3.65	0.774	5
2. ครูมีมุมมองการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	2.40	4.40	0.830	4
3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร	2.02	4.40	1.434	1
4. ครูเป็นผู้คิดออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้ วิธีสอน เทคนิคการสอน และสื่อการสอน	2.22	4.73	1.145	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. ครูสามารถนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.08	4.85	3.374	2
6. ครูสามารถนำนวัตกรรมที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.06	4.88	1.545	7
7. ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โดยได้ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	2.07	4.92	1.388	8
8. ครูกำหนดเวลาเรียนในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศอย่างชัดเจน	2.03	4.95	1.434	6
9. ครูมีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีความหลากหลาย	2.15	4.48	0.324	10
10. ครูมีส่วนในการกำหนดสาระการเรียนรู้มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพของกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	2.13	4.38	0.452	9
11. ครูนำหลักสูตรไปใช้ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด	2.24	4.67	0.147	11
12. ครูมีความเข้าใจในเรื่อง การจัดทำเอกสารสื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร	2.27	4.77	0.958	12
13. ครูมีความเข้าใจในเรื่องการประเมินหลักสูตร	3.53	4.76	0.425	14
14. ครูมีความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน	3.54	4.87	0.147	15
15. ครูมีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลผู้เรียน	3.52	4.52	0.145	13

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญ

ด้านหลักสูตร เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร 2. ครูมีมุมมองการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร และ 1. ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูที่มุ่งเน้นด้านวิชาการมีความใส่ใจกับหลักสูตร และการสอน และความก้าวหน้าด้านวิชาการ	2.77	4.85	0.702	9
2. ครูสามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและประเมินผล การสอนของเพื่อนครูได้	2.55	4.83	0.677	11
3. ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.59	4.89	0.963	1
4. ครูสามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	2.53	4.83	0.682	10
5. ครูสามารถให้บริการทรัพยากร แบ่งปันทรัพยากร การเรียนการสอน สื่อการสอน แผนการสอน เครื่องมือในการประเมิน แหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะใช้กับนักเรียน	2.58	4.79	0.875	5
6. ครูสามารถจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	2.39	4.85	0.909	4

ตาราง 25 (ต่อ)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำ ข้อมูลนั้นมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	2.24	4.84	0.861	7
8. ครูพบปะกับเพื่อนครูเพื่อสนทนาเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าของนักเรียนและช่วยกันหา แนวทาง พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	2.30	4.83	0.962	2
9. ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษา ของนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนที่คล้ายคลึงกัน กับผลการวิจัย	2.31	4.86	0.963	3
10. ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่ หลากหลาย	2.33	4.86	0.738	8
11. ครูมีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ ไปใช้ด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนตาม สภาพจริง	2.40	4.83	0.847	6
12. ครูนำผลการทดสอบมาใช้ในการแก้ปัญหา นักเรียน	2.25	4.88	0.795	12
13. ครูนำแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะ ผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหการเรียนรู้อของ นักเรียน	2.36	4.82	0.875	13
14. ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียน ที่เรียนดี	2.68	4.80	0.819	21
15. ครูจัดโครงการหรือกิจกรรมที่แก้ปัญหา นักเรียนที่เรียนอ่อน	2.56	4.80	0.821	17

ตาราง 25 (ต่อ)

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
16. ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียนที่ เรียนดี	2.65	4.82	0.853	20
17. ครูจัดโครงการหรือกิจกรรมที่แก้ปัญหา นักเรียนที่เรียนอ่อน	2.63	4.79	0.939	19
18. ครูจัดให้มีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา หรืออุปสรรคต่อการเรียน	2.58	4.78	0.890	18
19. ครูยกย่อง ชมเชย นักเรียนที่เรียนดี เพื่อเป็นแบบอย่างกับนักเรียนคนอื่น ๆ	2.48	4.83	0.917	14
20. ครูมีการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนที่เรียนดี	2.55	4.79	0.813	16
21. ครูมีการรายงานผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนให้แก่นักเรียน ได้รับทราบ	2.52	4.77	0.947	15
22. ครูรายงานผลการประเมินความก้าวหน้า ของนักเรียนแก่ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	2.97	4.86	0.845	22

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เรียนเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 3. ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 8.
ครูพบปะกับเพื่อนครูเพื่อสนทนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนและช่วยกันหาแนวทาง
พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ข้อ 9 ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาของนักเรียนที่มี
ปัญหาการเรียนที่คล้ายคลึงกันกับผลการวิจัย

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและ
 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
 ด้านการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูมีส่วนในการกำหนดวางแผนการนิเทศ การเรียนการสอน	2.82	4.80	0.702	9
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดปฏิทินนิเทศ การสอนที่ชัดเจน	2.85	4.78	0.677	11
3. ครูกับผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบ เครื่องมือ การนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ	2.44	4.79	0.963	1
4. ครูได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ ของครูล่วงหน้า ก่อนที่ครูจะนำแผนการจัดการเรียนรู้ ไปใช้จริง	2.83	4.76	0.682	10
5. ครูพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนเข้านิเทศ การสอน	2.85	4.78	0.875	5
6. ครูได้มีการบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	2.52	4.81	0.909	4
7. ครูติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.59	4.82	0.861	7
8. ครูให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหาร ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	2.41	4.73	0.962	2
9. ครูได้นำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนของตนเอง	2.45	4.75	0.939	3
10. ครูได้พัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การสอน	2.77	4.76	0.718	8
11. ครูได้พัฒนาวิชาชีพนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานที่ข้องกับการพัฒนาครู	2.54	4.76	0.847	6
12. ครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอน ครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ	2.87	4.73	0.653	12

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ ด้านการนิเทศการสอน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ข้อ 3 ครูกับผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบ เครื่องมือการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ ข้อ 8 ครูให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ข้อ 9 ครูได้นำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน

ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ	2.68	4.81	0.795	10
2. ครูมีการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทางวิชาการ	2.56	4.80	0.875	6
3. ครูสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้	2.65	4.82	0.811	9
4. ครูสามารถแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันท่วงที	2.63	4.79	0.821	8
5. ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข	2.58	4.75	0.853	7
6. ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข	2.48	4.81	0.939	3
7. ครูสามารถปรับเนื้อหาและบทเรียนให้ทันต่อความรู้ใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน	2.55	4.52	0.890	5
8. ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	2.52	4.53	0.917	4

ตาราง 27 (ต่อ)

ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ครูนำจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนด	2.97	4.79	0.613	11
10. ครูได้จัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอน ประกอบ หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	2.45	4.77	0.947	2
11. ครูมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียน การสอน	2.43	4.86	1.00	1
12. ครูมีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียน การสอนในระดับห้องเรียน	2.41	4.50	0.586	12

จากตาราง 27 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้าน
การจัดการเรียนการสอนเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อที่ 11. ครูมีความเข้าใจในเรื่อง
การจัดการเรียนการสอน ข้อที่ 10 ครูได้จัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบ หลักสูตรอย่างมี
ประสิทธิภาพ และข้อที่ 6 ครูสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน
ได้เรียนอย่างมีความสุข

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบ
สัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเชี่ยวชาญ
ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร
ความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการสอนและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ จากข้อมูล
ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการ
จำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้คือ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเขียนหลักสูตร การฝึกอบรม ด้านการวิจัย

และประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์ บริหารงานวิชาการ และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน 3) ข้าราชการครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทางด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวิจัยวัดผลและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน

โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

“...ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรหรือทีมงานทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องเป็นผลงานที่ทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ยอมรับ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นผู้นำที่ทำงานโดยลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมาก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่พาองค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยใช้ทรัพยากรบริหาร (เงิน คน วัสดุ) ไม่มากและบุคลากรมีความสุข...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ใช้อำนาจอย่างมีความรับผิดชอบ 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต 6) มุ่งเน้นการสร้างทีมและสัมพันธ์ที่ดี...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีทักษะการสื่อสารได้ดี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การเป็นคนที่ผู้อื่นยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและเหมาะสม การเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น การใช้วิธีการ สอนแทนการออกคำสั่ง การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งการรู้จักตีความและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมรับฟังคำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สามารถนำพาทีมงานประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพวัดจาก

ความพึงพอใจของทีมงาน

3. ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง

มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะการสื่อสารได้ดี

5. การรู้จักตีความและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมรับฟัง

คำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

“...ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หมายถึง คนที่มีความสามารถ 3 อย่าง คือ

- 1) การสร้างหลักสูตร จะต้องสามารถสร้างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตัวเอง 2) การใช้หลักสูตร จะต้องสามารถนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นไปใช้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม
- 3) การพัฒนาหลักสูตร จะต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นได้พัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร คือ เข้าใจ ใช้หลักสูตรได้ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ เกิดผลดีต่อผู้เรียน...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และการฝึกฝนในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนมีความเชี่ยวชาญในการประเมินหลักสูตรว่า มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของผู้เรียน สังคมยุคสมัยหรือไม่ อย่างไร สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเนื้อหา หลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะนำมาพัฒนาเป็นชุดการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะให้คำปรึกษาในข้อสงสัย และรายละเอียด คำอธิบายของเนื้อหา นั้น ๆ ลำดับความยากง่าย ความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหา รวมทั้งจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหาในการทำความเข้าใจของผู้เรียน ขณะทำการสอนปกติ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ดังนี้

1. สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้

2. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้

3. สามารถพัฒนาชุดการสอนได้ รวมทั้งแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหา

3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

“...การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หมายถึง คนที่สามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้ จากนั้นจึงจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนรายบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งระบบต่อไปได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คือ การดำเนินการทั้งตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ผลการเรียน การทดสอบคุณภาพการศึกษา)...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ถ้านิยามผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนก็ต้องเริ่มจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผลการสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ครูต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รู้จักความถนัด ความสนใจของนักเรียน เพราะนักเรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...สิ่งสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องมีประสบการณ์ วิธีการที่ถูกต้อง จึงจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนี้

1. สามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้
2. การดำเนินการทั้งตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผลการสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ
4. ครูต้องมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีวิธีการที่ถูกต้องจึงจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้

4. ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

“...ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง คนที่สามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้ วางแผนการสอนได้ วางแผนการวัดผลประเมินผลได้ จัดการเรียนการสอนตามแผนที่วางไว้ได้ และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้ตามหลักสูตร ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดผลประเมินผลมีเครื่องมือที่มีคุณภาพ วิธีการเหมาะกับ รายวิชา เนื้อหา...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...สามารถเข้าใจหลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน เกิดจากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนเกิดความแตกฉานในเนื้อหา ตลอดจนวิธีการสอนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอนจัดการเรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้

2. มีเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหามากพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน

5. การนิเทศการสอน

“...การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือให้ครูเติบโต พึ่งตนเองได้ แล้วนำผู้ที่พึ่งตนเองได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม นั่นคือการนิเทศ เพื่อไม่ต้องนิเทศในชั้นเรียนและเสริมสร้างพลังใจให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอน คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน...”

(ครูคนที่ 1, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอน เป็นความช่วยเหลือในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูมีความสุขในการจัดการเรียนการสอน...”

(ครูคนที่ 2, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง ปรับปรุง เพื่อช่วยให้บุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว หรือกำลังเผชิญอยู่ให้คล่องไปด้วยดี รวมทั้งพัฒนางานที่บุคลากรกำลังปฏิบัติอยู่ ให้มีวิธีที่เหมาะสม มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 3 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการสอน คือ การที่ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ รวมถึงการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ สามารถเป็นผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีบุคลิกขณะที่เป็นกัลยาณมิตร...”

(ผู้เชี่ยวชาญ, วันที่ 4 มีนาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษด้านความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน ดังนี้

1. สามารถให้คำชี้แนะ วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
2. มีเทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยที่ทำให้ครูเข้าใจในการนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม และสามารถให้คำปรึกษากับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มุ่งองค์ความรู้ในด้านเนื้อหาและกระบวนการนิเทศการสอนเพียงพอในการบริหารจัดการในชั้นเรียน และสามารถเป็นที่พึ่งของครูได้

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากสถานศึกษา เพื่อหาข้อมูลวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ แล้วมาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังตาราง 16 ตาราง 28 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
1. ครูมีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจภายใต้ภาวะการกดดัน	1. สามารถนำพาคณะกรหรือทีมงานทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์	1. สามารถนำพาทีมงานประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ครูมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม	โดยผลงานที่ออกมาต้องเป็นผลงานที่ทุกคนหรือ	2. มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดจากความพึงพอใจของทีมงาน
3. ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย	คนส่วนใหญ่ยอมรับ โดยลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนมาก	3. ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	2. สามารถพาคณะกรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยใช้ทรัพยากรบริหาร (เงิน คน	

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
4. ครูสามารถสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	<p>วัตถุประสงค์) ไม่มากและบุคลากรมีความสุข</p> <p>3. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย</p> <p>1) ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>2) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>3) ใช้อำนาจอย่างมีความรับผิดชอบ 4) มีความรับผิดชอบ</p> <p>5) มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต</p> <p>6) มุ่งเน้นการสร้างทีมและสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>4. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีทักษะการสื่อสารได้ดี</p> <p>5. เป็นคนที่ผู้อื่นยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ</p>	<p>4. มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะการสื่อสารได้ดี</p> <p>5. การรู้จักคิดและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมรับฟังคำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ</p>

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
	<p>เช่น การสื่อสาร อย่างเปิดเผยและเหมาะสม การเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น การใช้วิธีการสอน แทนการออกคำสั่ง การกำหนดเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งการรู้จักติชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมรับฟังคำติชมจากคนอื่น และเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p>	

จากตาราง 28 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พบว่า

1. สามารถนำพาทีมงานประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของทีมงาน
3. ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลงมีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะการสื่อสารได้ดี
5. การรู้จักติชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมรับฟังคำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน</p> <p>2. ครูมีมุมมองการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร</p> <p>3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร</p>	<p>1. สามารถสร้างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตนเอง สามารถนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นไปใช้กับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี</p> <p>2. มีความเข้าใจในการใช้หลักสูตรให้ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน</p> <p>3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และการฝึกฝนในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มีความเชี่ยวชาญในการประเมินหลักสูตรว่ามีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้</p> <p>4. เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเนื้อหาหลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรได้</p>	<p>1. สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้</p> <p>2. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้</p> <p>3. สามารถพัฒนาชุดการสอนได้ รวมทั้งแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหา</p>

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
	5. เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะนำมาพัฒนา เป็นชุดการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะให้คำปรึกษาใน ขอบข่าย และรายละเอียด คำอธิบายของเนื้อหา นั้น ๆ ลำดับความยากง่าย ความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหา รวมทั้งจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหาในการทำความเข้าใจของผู้เรียนขณะทำการสอนปกติ	

จากตาราง 29 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร พบว่า

1. สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้
2. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน สามารถวิเคราะห์ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้
3. สามารถพัฒนาชุดการสอนได้ รวมทั้งแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหา

พูนุ ปณุกิตโต ชีเว

ตาราง 30 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยก่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความใส่ใจกับหลักสูตรและการสอน และความก้าวหน้าด้านวิชาการ</p> <p>2. ครูสามารถนิเทศ การปฏิบัติการสอนและ ประเมินผลการสอน ของเพื่อนครู</p> <p>3. ครูที่ให้ความสำคัญกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนและความก้าวหน้า ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>4. ครูสามารถจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความต้องการ พิเศษ</p>	<p>1. สามารถรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคนได้ จากนั้น จึงจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนรายบุคคลและ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งระบบ ต่อไปได้</p> <p>2. การดำเนินการทั้งตาม หลักสูตร และเสริมหลักสูตรที่ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น</p> <p>3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียนก็ต้องเริ่มจากการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล การพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู รวมถึงครูต้อง ศึกษาแนวทางในการวัดและ ประเมินผล การสร้างเครื่องมือ วัดให้มีคุณภาพ</p> <p>4. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ครูต้องรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล รู้จักความถนัด ความสนใจของนักเรียน</p>	<p>1. สามารถรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล วิเคราะห์ ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้</p> <p>2. การดำเนินการทั้งตาม หลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ ทำ ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น</p> <p>3. การพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของครู รวมถึงครูต้อง ศึกษาแนวทางในการวัดและ ประเมินผลการสร้าง เครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ</p> <p>4. ครูต้องมีประสบการณ์ในการ จัดการเรียนการสอน มีวิธีการที่ถูกต้องจึงจะสามารถ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็น รายบุคคลได้</p>

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
<p>5. ครูสามารถให้บริการ ทรัพยากร แบ่งปันทรัพยากร การเรียนการสอน สื่อการสอน แผนการสอน เครื่องมือในการ ประเมิน แหล่งข้อมูล หรือ ทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะใช้กับ ผู้เรียน</p>	<p>เพราะนักเรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย</p> <p>5. สิ่งสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ครูต้องมีประสบการณ์ วิธีการที่ถูกต้อง จึงจะสามารถพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้</p>	

จากตาราง 30 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า

1. สามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนได้
2. การดำเนินการทั้งตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ
4. ครูต้องมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนมีวิธีการที่ถูกต้อง จึงจะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ</p> <p>2. มีครูที่สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทางวิชาการ</p> <p>3. ครูสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้</p>	<p>1. คนที่สามารถวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน วางแผนการวัดผลประเมินผล จัดการเรียนการสอนตามแผนที่วางไว้ได้ และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้</p> <p>2. สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามหลักสูตร ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น</p> <p>3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่พอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน การวัดผลประเมินผล มีเครื่องมือที่มีคุณภาพ วิธีการเหมาะสมกับรายวิชา เนื้อหา</p> <p>4. สามารถเข้าใจหลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียน</p>	<p>1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอนจัดการเรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้</p> <p>2. มีเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียน เรียนรู้ด้วยความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น</p> <p>3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่พอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
	5. สามารถเข้าใจหลักสูตร จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีเทคนิค วิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียน 6. ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนเกิดจากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนเกิดความแตกฉานในเนื้อหา ตลอดจนวิธีการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ	

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอนจัดการเรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้
2. มีเทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น
3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน

ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน

ตัวบ่งชี้	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการนิเทศการสอนแบบต่าง ๆ</p> <p>2. การสร้างระบบการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา</p> <p>3. ครูสามารถดำเนินการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ครูที่สามารถวิเคราะห์วางแผนการนิเทศการสอนเหมาะสมถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. สามารถดำเนินการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการนิเทศการสอนมากพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับครูผู้รับการนิเทศ</p> <p>4. สามารถเข้าใจหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนและสามารถเชื่อมโยงรูปแบบการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. สามารถเข้าใจรูปแบบ ประเภทของการนิเทศการสอนแบบต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการนิเทศในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6. ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการเรียนการสอนเกิดจากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนเกิดความแตกฉานในเนื้อหาการนิเทศตลอดจนการลงมือปฏิบัติในการนิเทศการสอน</p>	<p>1. สามารถวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศการสอนและปรับปรุงแบบการนิเทศการสอนให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ได้</p> <p>2. มีเทคนิควิธีการนิเทศการสอนที่ทำให้ผู้รับการนิเทศ เข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น</p> <p>3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ เนื้อหา วิธีการนิเทศการสอนมากพอสมควร เพื่อจะได้ใช้ในการดำเนินการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

จากตาราง 32 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่าง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น ด้านความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน พบว่า

1. สามารถให้คำชี้แนะ วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
2. มีเทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยที่ทำให้ครูเข้าใจในการนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและ
เหมาะสมและสามารถให้คำปรึกษากับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีองค์ความรู้ในด้านเนื้อหาและกระบวนการนิเทศการสอนเพียงพอในการบริหาร
จัดการในชั้นเรียน และสามารถเป็นที่พึ่งของครูได้

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาวิธีการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษจัดทำร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



ตาราง 33 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
หลักการ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ผู้รายงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงานจนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ครูภาษาอังกฤษสามารถดึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
เนื้อหาของโปรแกรม	Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นการนำพาทีมงานประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากความพึงพอใจของทีมงานส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ตาราง 33 (ต่อ)

<p>โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น</p>	
	<p>มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะการสื่อสารได้ดี รู้จักติชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมรับฟัง คำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ</p>
	<p>Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้ ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านหลักสูตรและการสอน สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้ สามารถ พัฒนาชุดการสอนได้ รวมทั้งแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหา</p>
	<p>Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการเรียนรู้ วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน การดำเนินการ ตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงครูต้องศึกษา แนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ ให้ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีวิธีการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ถูกต้อง</p>
	<p>Module 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน (7 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน จัดการ เรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้น ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้ เทคนิค วิธีการที่ทำให้ ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียนเรียนรู้ด้วยความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่พอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหา ให้เหมาะสมกับผู้เรียน</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	
	Module 5 ด้านการนิเทศการสอน (7 ชั่วโมง)
วิธีการดำเนินการ	ยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการ เรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และ พัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่าน หลักสูตรและโปรแกรม <ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
การวัดและประเมินผล โปรแกรม	1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

การตรวจสอบยืนยันร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์
 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่เหมาะสม
 ในการที่จะนำไปพัฒนาครูต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและ
 ความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำและ
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

1. ดร.อาทิตย์ อังรังชัยชนะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต วิทยฐานะ
 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภาควิชา
 การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นามวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านหลักสูตร
 และการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. ดร.วัชรระ คงแสนดำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวงแหวนวิทยาคม วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

5. นายลิขิตพันธ์ อมรสินันท์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมมิตรวิทยา วิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 ตารางบันทึกการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ
การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ประเด็นการสัมภาษณ์	การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
1. หลักการ	มีความชัดเจน (คงไว้)	มีความชัดเจน (คงไว้)
2. วัตถุประสงค์	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. เนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเหมาะสมหรือไม่	ขั้นตอนในการเตรียมความพร้อม ควรชี้แจงจุดประสงค์การพัฒนา เพื่อให้ผู้รับการอบรมตามโปรแกรมมีแรงจูงใจในการอบรม	1. ควรปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 2. ควรจัดระยะเวลาให้เหมาะสม
	เนื้อหาในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทนำ ให้ความรู้ และมีการวัดผลที่ได้จากการอบรมด้วยถือว่าเป็นสิ่งที่ดี	

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
	<p>ในเนื้อหาการอบรมตามโปรแกรม ควรเน้นเนื้อหาการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้มาก เพื่อให้ให้ผู้รับการอบรมตามโปรแกรมได้เกิดการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง ปรับ เวลาแต่ละ Module ตามความต้องการจำเป็น เนื้อหาต่าง ๆ ถือว่าเหมาะสมในการพัฒนาความคิดและภาวะผู้นำทางวิชาการ</p> <p>เนื้อหาการพัฒนาเหมาะสมต่อการพัฒนาตามตัวชีวิตทั้ง 4 ด้าน ในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ปรับเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น</p>	<p>3. ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย</p> <p>4. ควรให้ความสำคัญว่าทำอย่างไรให้มีความรู้เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ</p> <p>5. ทำอย่างไรจะเกิดความเข้าใจได้ง่าย</p> <p>6. ปรับเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น</p>
<p>4. วิธีการดำเนินการ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้รับ และระยะเวลาหรือไม่ กิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย</p> <p>1. การฝึกอบรม</p> <p>2. การศึกษาดูงาน</p>	<p>เห็นด้วยกับโปรแกรม การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพราะมีคำอธิบายที่ชัดเจน ทำให้สามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริงควรใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10</p>	<p>- ควรกำหนดวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหา</p> <p>- ควรใช้การศึกษาด้วยตนเอง และการประชุมปฏิบัติการ (Work Shop)</p> <p>- ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน</p> <p>- ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10</p>

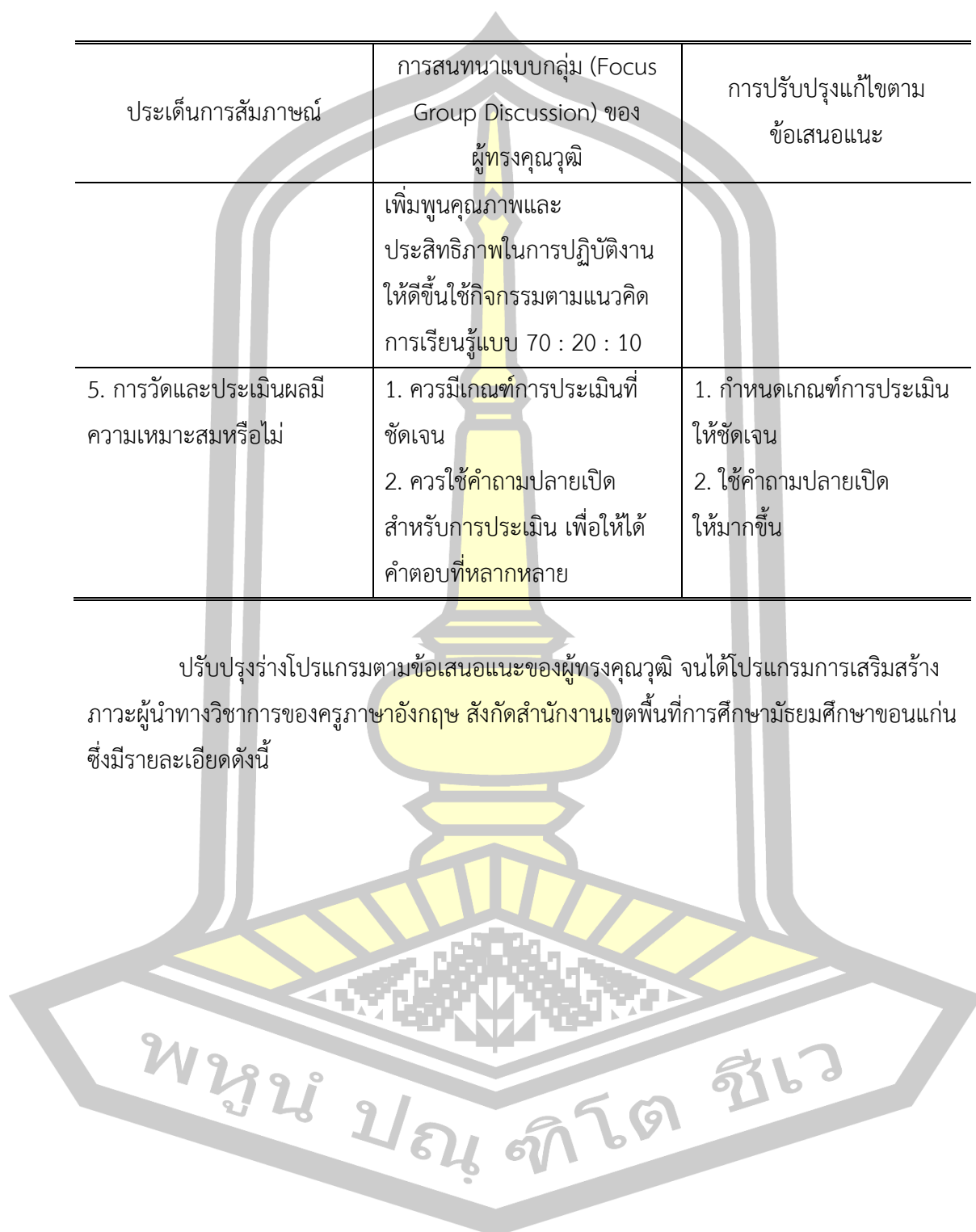
ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
3. การสัมมนา 4. การศึกษาด้วยตนเอง 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ จากวิธีการดำเนินการข้างต้นมีความเหมาะสมหรือไม่	เห็นด้วยกับโปรแกรมพัฒนา จะเห็นได้ว่าการจัดลำดับ ความสำคัญในโปรแกรม การพัฒนาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ ทางวิชาการเป็นสิ่งบอกลถึง เป้าหมายหลักในการพัฒนา	
	เห็นด้วยกับวิธีการพัฒนา ซึ่งมี ความเหมาะสมของการจัดลำดับ ขั้นตอนของวิธีการของโปรแกรม อย่างเป็นระบบใช้กิจกรรมตาม แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10	
	มีความเหมาะสม เนื้อหาวิธีการ พัฒนามีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการที่หลากหลาย และ ครอบคลุมกับบริบทด้านต่าง ๆ ควรใช้กิจกรรมตามแนวคิด การเรียนรู้แบบ 70:20:10	
	เหมาะสม การฝึกอบรมช่วย พัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลา ในการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ สนับสนุน การศึกษาตลอดชีพ ช่วยเพิ่ม ผลผลิตช่วยปรับปรุงหรือ	

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
	เพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10	
5. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมหรือไม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 2. ควรใช้คำถามปลายเปิดสำหรับการประเมิน เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน 2. ใช้คำถามปลายเปิดให้มากขึ้น

ปรับปรุงร่างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

1. หลักการ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัย มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีตระหนักรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ที่ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลักขั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้สมรรถนะครูที่ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครูและการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ดังนั้นครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถ ในหลักการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี จึงจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน รวมทั้งใช้ความรู้เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะความสามารถ การพัฒนาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของครูมีประสิทธิภาพ (สีปนนท์ เกตุทัต, 2541) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน

โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) หัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล และตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม การใช้การตัดสินใจโดยการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อน ผลผลิต เพื่อตอบสนองขีดความสามารถของบุคลากร ครูเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงการสอน โดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน (Wilson, 2004) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน 2. การจัดการทีมงาน 3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. การสื่อสารพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน 6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ 7. การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง (McEwan, 1998) ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ หมายถึง เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งใจและมือถือพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการสอน และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ครูสามารถดึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน

3. เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

3.1 Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำพาทีมงานประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากความพึงพอใจของทีมงาน ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์และรักการเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะการสื่อสารได้ดี รู้จักคิดชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมรับฟังคำติชมจากคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการ พัฒนาสถานศึกษาให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1.1 การบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 การส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.1.3 การมีวิสัยทัศน์

3.1.4 ทักษะการสื่อสารที่ดี

3.1.5 กิจกรรมและใบงาน

3.1.6 สรุปคำถามและคำตอบ

3.2 Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้ ได้รับความรู้และประสบการณ์ ด้านหลักสูตรและการสอน สามารถวิเคราะห์ ชี้แนะ และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตรได้ สามารถพัฒนา ชุดการสอนได้ รวมทั้งแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาของเนื้อหา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.2.1 หลักสูตรและการสอน

3.2.2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

3.2.3 กิจกรรมและใบงาน

3.2.4 สรุปคำถามและคำตอบ

3.3 Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการ เรียนรู้วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน การดำเนินการตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตรที่ทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงครูต้อง ศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีคุณภาพ ให้ความรู้และ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีวิธีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ที่ถูกต้อง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

3.3.2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3.3.3 การวัดและประเมินผล

3.3.4 การสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีคุณภาพ

3.3.5 กิจกรรมและใบงาน

3.3.6 สรุปคำถามและคำตอบ

3.5 Module 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน (7 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรวางแผนการสอนจัดการเรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้ เทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์หลักสูตร

3.4.2 การจัดการเรียนการสอน

3.4.3 กิจกรรมและใบงาน

3.4.4 สรุปคำถามและคำตอบ

3.5 Module 5 การนิเทศการสอน (7 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรวางแผนการสอน จัดการเรียนการสอน และปรับการเรียนการสอนจากแผนที่วางไว้นั้นให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละสถานการณ์ได้ เทคนิควิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสนใจในเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาพอสมควร เพื่อจะได้ใช้วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.4.1 การนิเทศการเรียนการสอน

3.4.2 หลักในการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3.4.3 กิจกรรมและใบงาน

3.4.4 สรุปคำถามและคำตอบ

4. วิธีการดำเนินการ

4.1 การฝึกอบรม

4.2 การศึกษาดูงาน

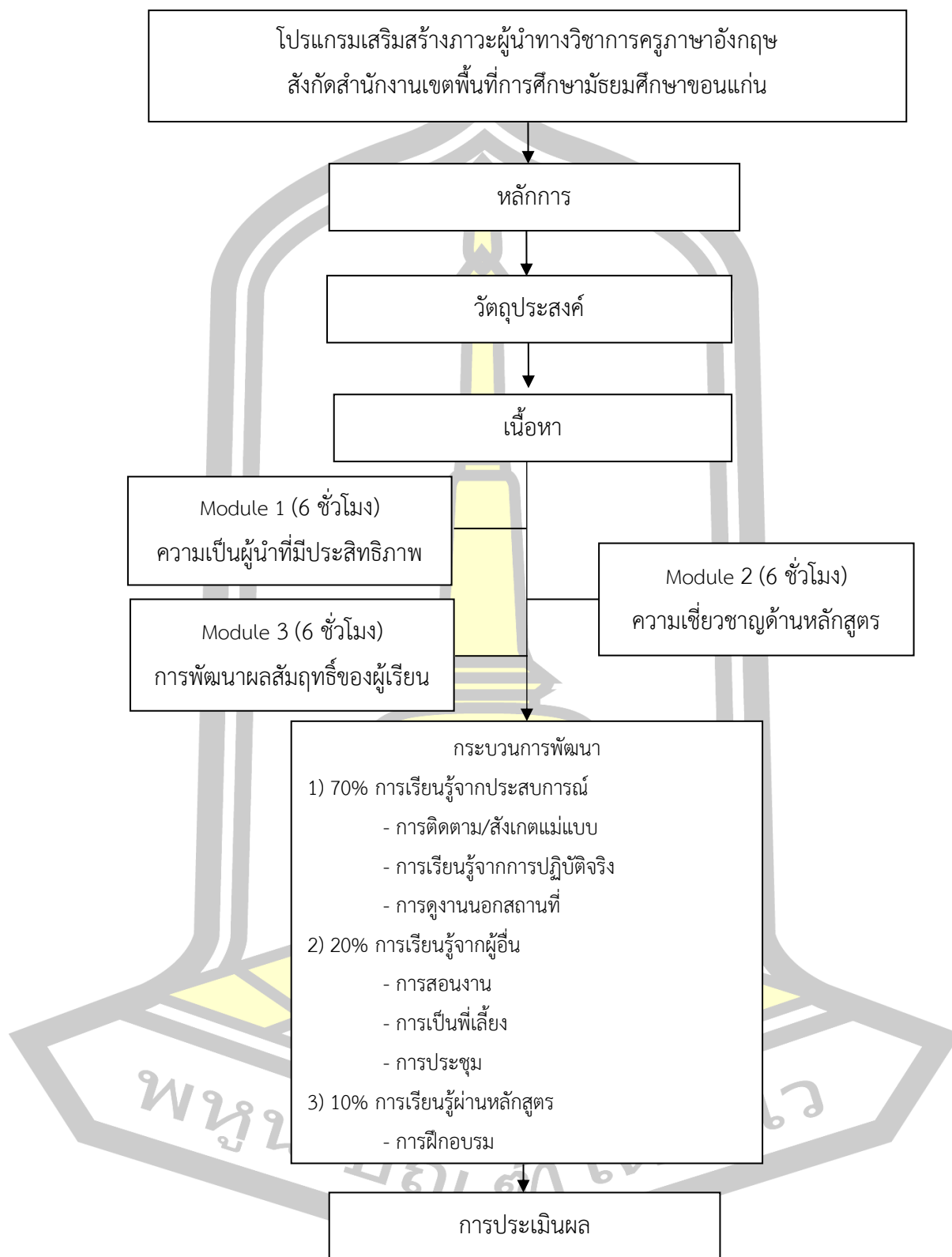
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การวัดและประเมินผลของโปรแกรม

5.1 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ผู้วิจัยสรุปรายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปรากฏดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.40	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	4.40	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.55	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	4.80	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.6 Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.7 Module 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 Module 5 การนิเทศการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วิธีการดำเนินการ						
4.1 การฝึกอบรม (Training)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม						
5.1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.36	มากที่สุด	4.79	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 35 นี้ให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และ 4.79 ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สรุปผล

จากการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ จากนั้นนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4) องค์ประกอบด้านการนิเทศการสอน 5) องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการเรียนการสอน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Module 4 การนิเทศการสอน Module 5 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 2) องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร
- 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- 4) องค์ประกอบด้านการนิเทศการสอน
- 5) องค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ แล้วนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นต้น ซึ่งนักการศึกษาดังกล่าวได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทศนคติ มุมมองและสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำจากนักวิชาการทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ประกอบไปด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถและแนวคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาวลัย เสดะจันทร์ (2541) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำหรือริยาทำทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน ดังที่ North Dakota Lead Center (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายได้มากกว่า การนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะ การวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ Davis และ Magaret (1989) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นการกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและ

มีประสิทธิภาพ ดังที่ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจ และประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อีกกับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย และ Heck และ allinger (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้ รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมกับ “หลักทางเทคนิค” ของการศึกษาคือ การเรียน การสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและความสามารถพิเศษเป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ทั้งนี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้นั้นเกิดจากการหลอมรวมแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน แล้วนำมาตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ดี สอดคล้องกับบริบทของไทยให้มากที่สุด โดยแนวคิดของนักการศึกษาที่เห็นสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น Kaiser (2000) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ 1) มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน 2) มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ 5) สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทางวิชาการของโรงเรียน 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Fullan (2008) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู คือ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุน ช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย เช่นเดียวกับ Seyfarth (1999) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การประเมินผลการสอนของครู
5. การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่นเดียวกับ Ubben และ Hughes (1987) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) การคาดหวังต่อคณะครูและและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและเช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข) กล่าวถึงครูที่มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการว่า

ประกอบด้วย 1) มีความรู้ดี 2) มีความคิดและสร้างสรรค์ 3) เชื้อมั่นในตนเอง 4) การสอนดี 5) ปกครองดี 6) มีความประพฤติดี และ 7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งเมื่อหลอมรวมกันแล้วนำมาสังเคราะห์จึงทำให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามผลการวิจัยข้างต้น

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูภาษาอังกฤษที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการได้ด้นั้นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล มีความสามารถบริหารงานวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำพาทีมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสามารถในการฟัง กล่าวตัดสินใจภายใต้ภาวะการกดดัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่ เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและครู สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนทราบ

2.2 ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีประสบการณ์ในการทำงานด้านหลักสูตร

2.3 ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถนิเทศการปฏิบัติการสอนและประเมินผลการสอนของเพื่อนครูได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูที่มุ่งเน้นด้านวิชาการมีความใส่ใจกับหลักสูตร และการสอน และความก้าวหน้าด้านวิชาการ

2.4 ด้านการนิเทศการสอน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดปฏิทินนิเทศการสอนที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และครูกับผู้บริหารวางแผนร่วมในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 2) เนื้อหาของโปรแกรม 3) วิธีการดำเนินการ 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Module 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนและ Module 5 ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และ 4.79 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรมคือ ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง

การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม สอดคล้องกับ แนวคิดของ สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง (2554) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนา ที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ที่ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบที่ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน ซึ่งครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นสามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากข้อค้นพบ ให้ครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นนำไปใช้ได้ทั้งการพัฒนากลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ หรือเป็นรายองค์ประกอบตามความจำเป็น ซึ่งจะทำให้ครูสามารถพัฒนางานด้านวิชาการได้ดีขึ้น

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษได้มากขึ้น ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรมการพัฒนานี้ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิชาอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

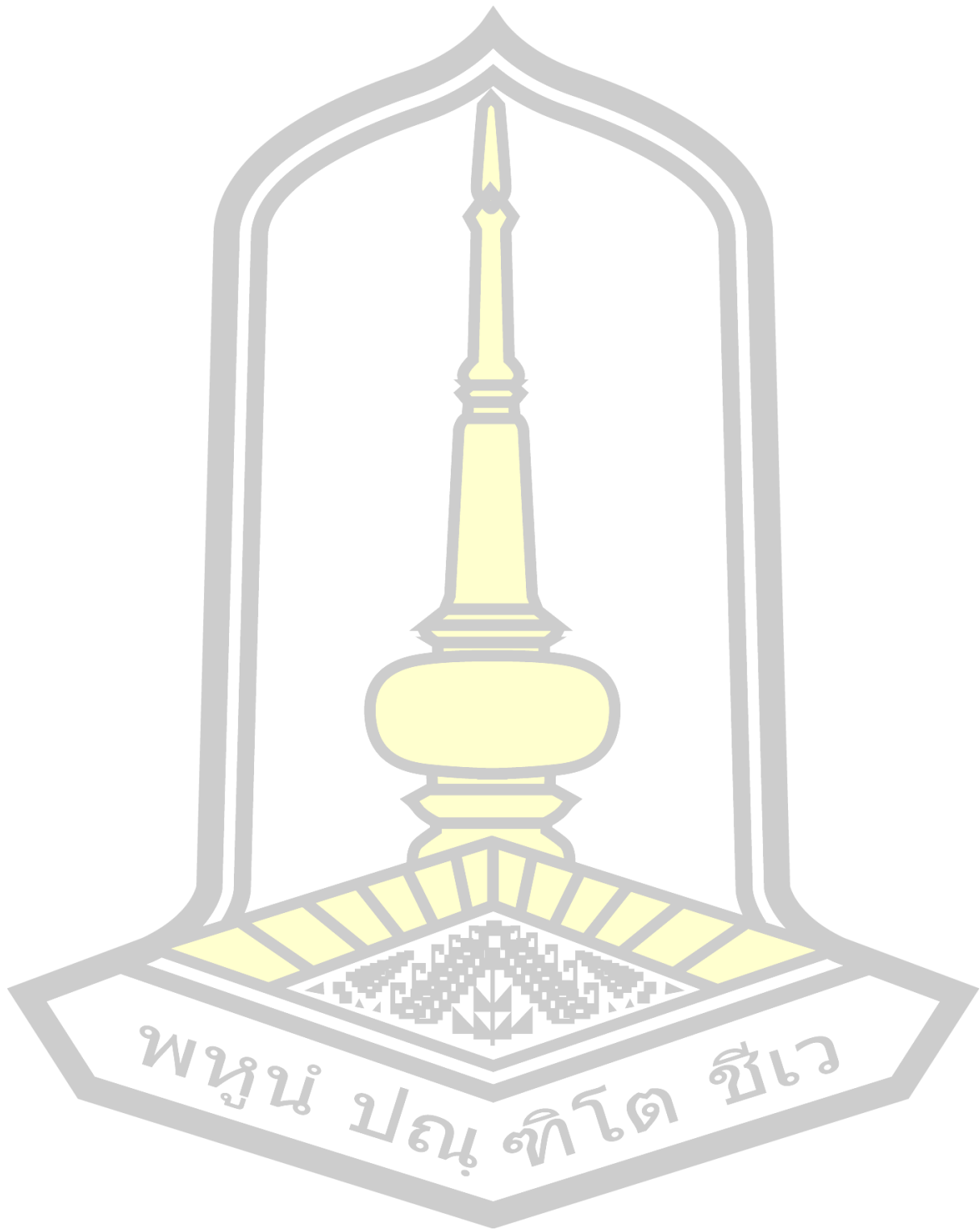
2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสาขาวิชาอื่น ๆ และโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างครูหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อย ทั้งที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยที่มีอิทธิพล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหาและไม่หลงทางในการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

2.3 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรณ์สินี จูติกโรประภาพงศ์. (2558). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ต
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่
เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมจัดการ
การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : อภิชิตการพิมพ์.
- กิ่งฟ้า สินธวงษ์. (2552). การพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(2), 6-11.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2556). สื่อการสอนและฝึกอบรมจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทวีพรินท์ (1991) จำกัด.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี :
บุ๊ค พอยท์.

- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีป อภิสสิทธิ์. (2536). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). *ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจ.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวัฒน์ วรรณประภา. (2563). *การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์กับการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(1), 1-10
- ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2544). *องค์การบริหารพิเศษ (Executive Agency) และองค์การมหาชน (Autonomous Public Organization)*. *วารสารข้าราชการ*, 4(4), 23, มกราคม.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ :

ข้าวฟ่าง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี : อนันต์ศิลป์.

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

นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2558). เครือข่ายสังคมในสังคมเครือข่าย = Social network in a networked society. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ*, 8(2), 119-127.

นิภา แยมวจิ. (2558). *โรงเรียนขนาดเล็ก*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.moe.go.th/small_sch. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 ธันวาคม 2563].

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยูร เจริญสุข. (2553). *พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปราชญา กล้ามัจฉา และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ก.พล (1966).

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2557). *เพื่อการเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มณฑป ไชยชิต. (2551). *การพัฒนาตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://aminedukuacth/index.php?option=com_content&view=article&id=2:2008-09. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ธันวาคม 2563].
- มารุต พัฒผล. (2561). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารการจัดการ เรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุคคส์พับลิเคชั่น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วันทนา จำปาศรี. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัลลภ ปุยสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- วาทีน พุฒเขียว. (2560). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์ สร้างห้องเรียนกลับทาง*. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พรินติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2542). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชัย ติสสระ. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการทัศน์ใหม่ การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์
- วิทยา วิจิตร. (2557). *70 : 20 : 10 Framework*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 กรกฎาคม 2564].
- วิหะ ผลกอง. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*.
- สังต์ อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวชิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรม : เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). *การจัดการองค์ความรู้*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพร สุทัศน์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เอกสารคำสอน รายวิชา 402401 Training for Professional Development*. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมิต สัจฉกร. (2543). *เทคนิคการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : การศาสนาสำนักพัฒนาการ.

- สัมพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะกรรมการรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ข). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มกราคม 2564].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์และเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2540). *วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง*. ใน *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2559). *วันครู จาก SMART Teacher ถึง Smart Classroom คู่มือการเป็น Smart Thailand*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- สุธีรา วิเศษสมบัติ. (2560). *การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมิตร คุณานุกร. (2520). *หลักสูตรประถมศึกษา 2521 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ หมั่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานระดับสูงโรงเรียนประถมศึกษาศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). *Active Leader ผู้นำ 360*. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนรรจน์งค์ คุณมณี. (2550). *คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)*. นนทบุรี : ไอทีซีดีนไฟต์สตรีบิวเตอร์ คาวทีเคเซ็นเตอร์.
- อนุชา คชะชาชัย. (2555). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกาย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดอู่ตะเภา*. *Veridian E-Journal (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 5(1), 51-59.

- อนุชิต กลิ่นกำเนิด. (2555). ผลการประเมินระบบบริหารจัดการการเรียนรู้แบบปรับเหมาะกรณีศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ. *วารสารวิชาการทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศประยุกต์*, 1(2), 5-11.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อำนาจ ชนวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2545). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศึกษบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษาวดี จันทร์สนธิ. (2551). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 1(2), 3-4.
- Allan, D.L. (1998). Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision (Professional Development). *Dissertation Abstracts International*, 59(7), 4324-A, June.
- Allen, A.M. (2011). *Academic optimism and instructional leadership in urban elementary schools*. Ph.D. Thesis, The College of William and Mary.
- APEID. (1977). *Implanting curriculum : A Symposium of Experience from The. Asian Region*. Bangkok : UNESCO Regional Office Education in Asia.
- Barr, M.J. and Keating L.A. (1990). *Introduction Elements of program development, Developing effective student services program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Barratt, P.D.H. and others. (2009). Normal growth of Arabidopsis requires cytosolic invertase but not sucrose synthase. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.*, 106, 13124-13129.
- Bauch, P.A. (2011). *The Teacher Professionalism and 'Sense of Place' in At-Risk Rural School : Implications for Parent Involvement*. [online]. Available from : <http://tigersystem.net/area2002/viewproposaltext.asp?propID=7816>. [accessed 16 May 2024].
- Beauchamp, R.H. (1975). *Education in Japan : A Source Book*. New York : Garland.
- Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey : Prentice Hall.

- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers and Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Campbell. (1999). *e-Learning*. [online]. Available from : <http://www.nectec.or.th/courseware/cai/0018.html>. [accessed 16 May 2024].
- Carter, C.J. and Klotz, J. (1990). What Principal's Must Know before Assuming the Role of Instructional Leader. *NASSP Bulletin*, 74, 36–41.
- Chandra, A. (1977). *Curriculum Development and Evaluation in Education*. New Delhi : Sterling Publishers Private Ltd.
- Childs-Bowen, D., Moller, G. and Scrivner, J. (2000). Principals : Leaders of Leaders. *NASSP Bulletin*, 84(616), 27-34.
- Cogan, M.L. (1973). *Clinical Supervision*. Boston : Houghton Mifflin.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Forth Worth, Texas : Dryden Press.
- Davis, G.A. and Magaret, A.T. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Boston : Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (2002). *A framework for human resource management*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Flippo, E.B. (1966). *Management a Behavioral Approach*. Boston, Mass : Allyn and Bacon.
- Fullan, M. (2008). *The Six Secrets of Change, What the Best Leaders Do to Help their Organizations*. Fullan, Michael : Jossey-Bass.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Glickman, C.D. and others. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 8th ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). *Supervisory of instruction: A Development Approach*. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers*. 2nd ed. New York : Halt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.

- Gorton, R.A. (1983). *School Administrator and Supervision : Leadership*. Iowa : Wine–Brown.
- Grizzard, J.B. (2007). *Peer-to-Peer Botnets : Overview and Case Study*. [online]. Available from : <https://www.usenix.org/legacy/event/hotbots07>. [accessed 16 May 2024].
- Guiney, H. and Machado, L. (2013). Benefits of regular aerobic exercise for executive functioning in healthy populations. *Psychonomic Bulletin & Review*, 20(1), 73-86.
- Hallinger, P. and Joseph, M. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principal. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Hamdan, A.R., Najib M.G., and Ting L.H.L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers, *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-616.
- Harris, A. and Lambert, L. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Milton Keynes : Open University Press.
- Heck, R.H. and Hallinger, P. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. *American Educational Research Journal*, 46, 626–658.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Hoy, A.W. and Hoy, W.K. (2003). *Instructional Leadership : A Learning-centered Guide*. MA : Allyn & Bacon.
- Hughes, L.W. (1999). *The Principal as Leader*. 2nd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organization Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University.
- Kanaya, T. and McMillan, C. (2005). *Facilitating Communities of Practice in Teacher Professional Development*. Denmark : e-Learning Lab, Aalborg University.
- Khan, S. (2013). Is teacher leachership a fantasy or really a review. *Journal of education and instruction studies in the world*, 3(3), 11.
- Knowles, M.S. (1975). *Self-Directed Learning : A Guide for Learner and Teachers*. Chicago : Association Press.

- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedagog to Andragogy*. New York : The Adult Education Company.
- Krug, S.E. (1993). Instructional Leadership : A Constructive Educational Administration. *August*, 81(587), 69–82.
- Lagrange, A. and Foulke, E. (2004). *The Canadian Association of Deans of Education (CADE) hosted a national Symposium in February 2004*. Ph.D. Thesis, University of Calgary.
- Lambert, L. (2002). A Frame work for Shared Leadership. *Education Leadership*, 1(2), 11-14.
- Lashway, L. (2002). *Developing Instructional Leaders*. [online]. Available from : <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instructional-Leaders>. [accessed 16 May 2024].
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research : Educational leadership*. [online]. Available from : <http://www.temple.edu/lss>. [accessed 16 May 2024].
- Lieberman, A. and others. (2000). Teacher Leadership : Ideology and Practice. In *Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*, 339-345. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lombardo, M.M and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- Ivancevich, J.M. and Matteson, T.M. (2002). *Organization Behavior and Management*. 6th ed. Houston : McGraw-Hill.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S. and Velsor, E.V. (1998). *Our View of Leadership Development in The Center for Creative Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- McEwan, E.K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California : Corwin Press.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (1997). *Organization Behavior*. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- North Dakota Lead Center. (2001). *Instructional Leadership*. [online]. Available from : <http://depts.washington.edu/polisci/sl/principales.htm>. [accessed 20 May 2024].

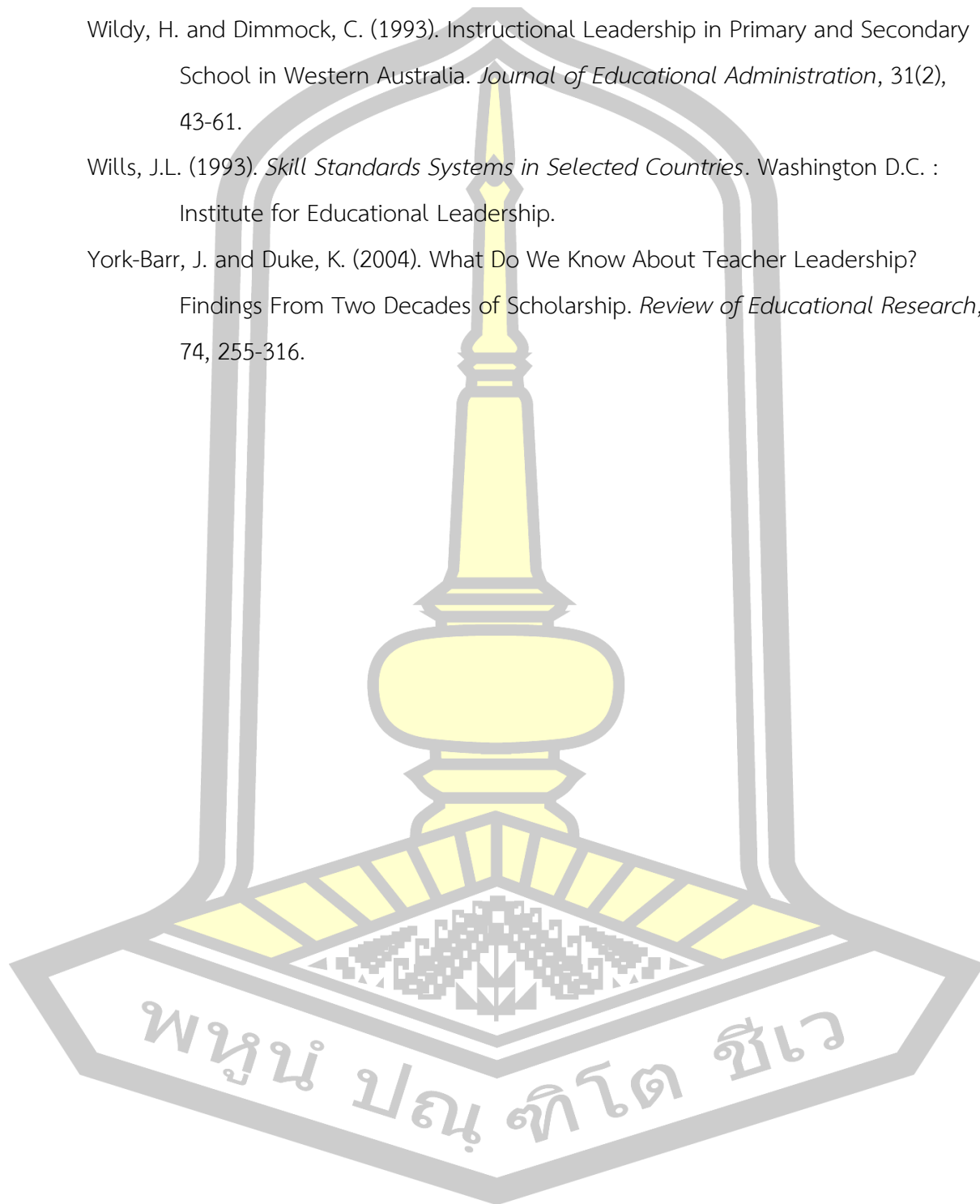
- Oklahoma. (2007). *Oklahoma Principal Qualification*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Pendleton County Schools. (2007). *Pendleton county schools Job Description ; Principal*. Virginia : West Virginia.
- Quinn, J.B., Anderson, P. and Finkelstein, S. (1996). *Managing Professional Intellect : Making the Most of the Best*. *Harvard Business Review*, 74(2), 71-80.
- Richardson, A. and Sarah, M. (2006). *Identified the Characteristics and Responsibilities of Teacher Leaders*. Massachusetts : Corwin Press.
- Rogers, C.R. (2000). *Freedom to Learn*. Columbus : Charles E. Merrill Publishing Co.
- Rothwell, W.J. (1996). *Beyond Training and Development : State of Art Strategies For Enhancing Human Performance*. New York : American Management association.
- Saylor, J.G. and Alexander, W.M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Schermerhorn, J.R. (2002). *Management*. 7th ed. New York : John Wiley and Sons.
- Schleicher, A. (2010). *Preparing Teachers and Developing school Leaders for the 21st Century : Lessons from around the world*. Paris : OECD Publishing.
- Senge, F. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London : Entury Press.
- Seyfarth, J.T. (1999). *The Principal: New Leadership for New Challenges*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Suranna, K.J. and Moss, D.M. (2002). Exploring Teacher Leadership in the Context of Teacher Preparation. *Paper Presented at the Annual Meeting of the Educational Research Association*. New Orleans : LA.
- Swanson, R.A. and Holton, E.F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers Inc.
- 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.

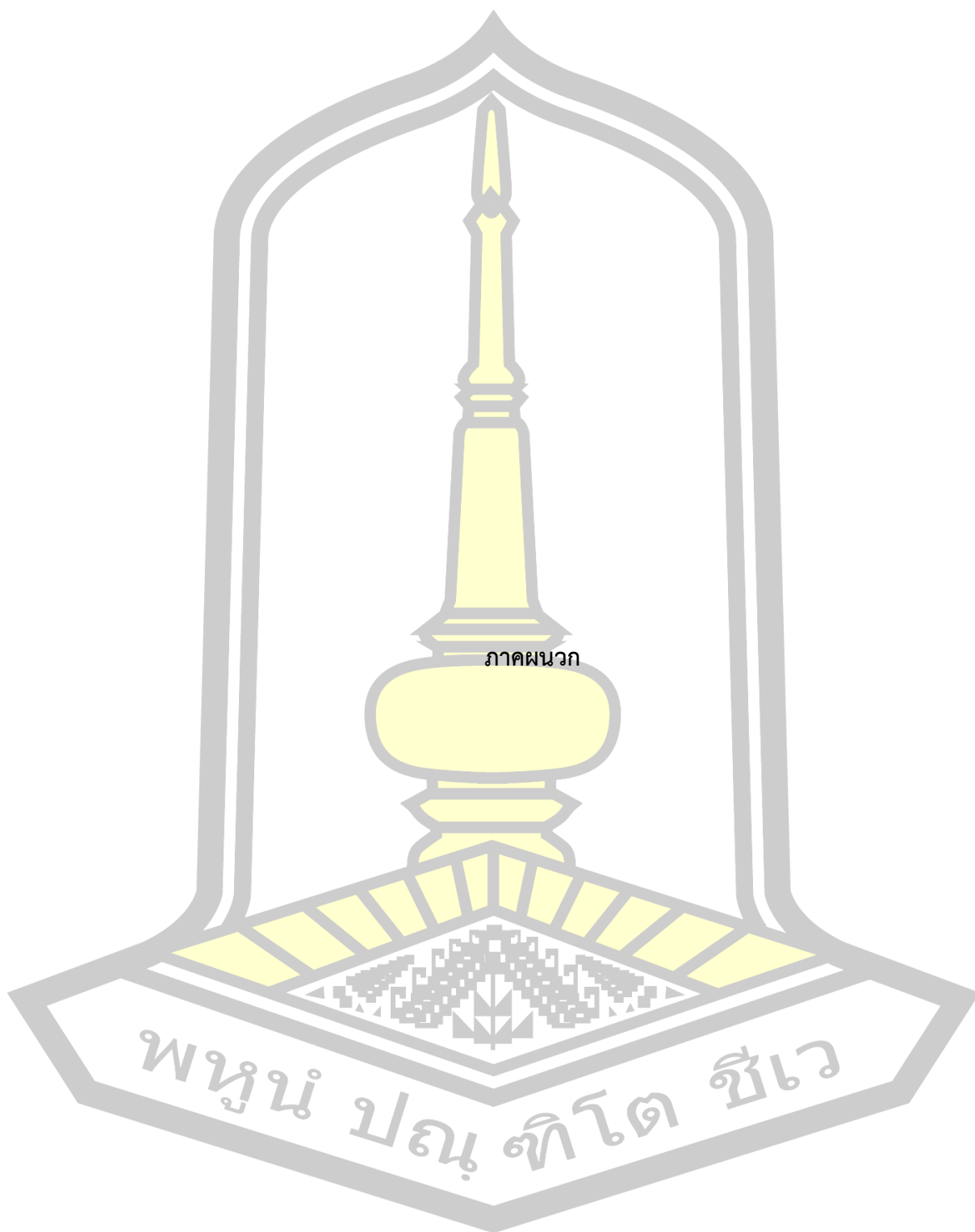
Ubben, G.C. and Hughes, L.W. (1987). *The principal : Creative Leadership for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.

Wildy, H. and Dimmock, C. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43-61.

Wills, J.L. (1993). *Skill Standards Systems in Selected Countries*. Washington D.C. : Institute for Educational Leadership.

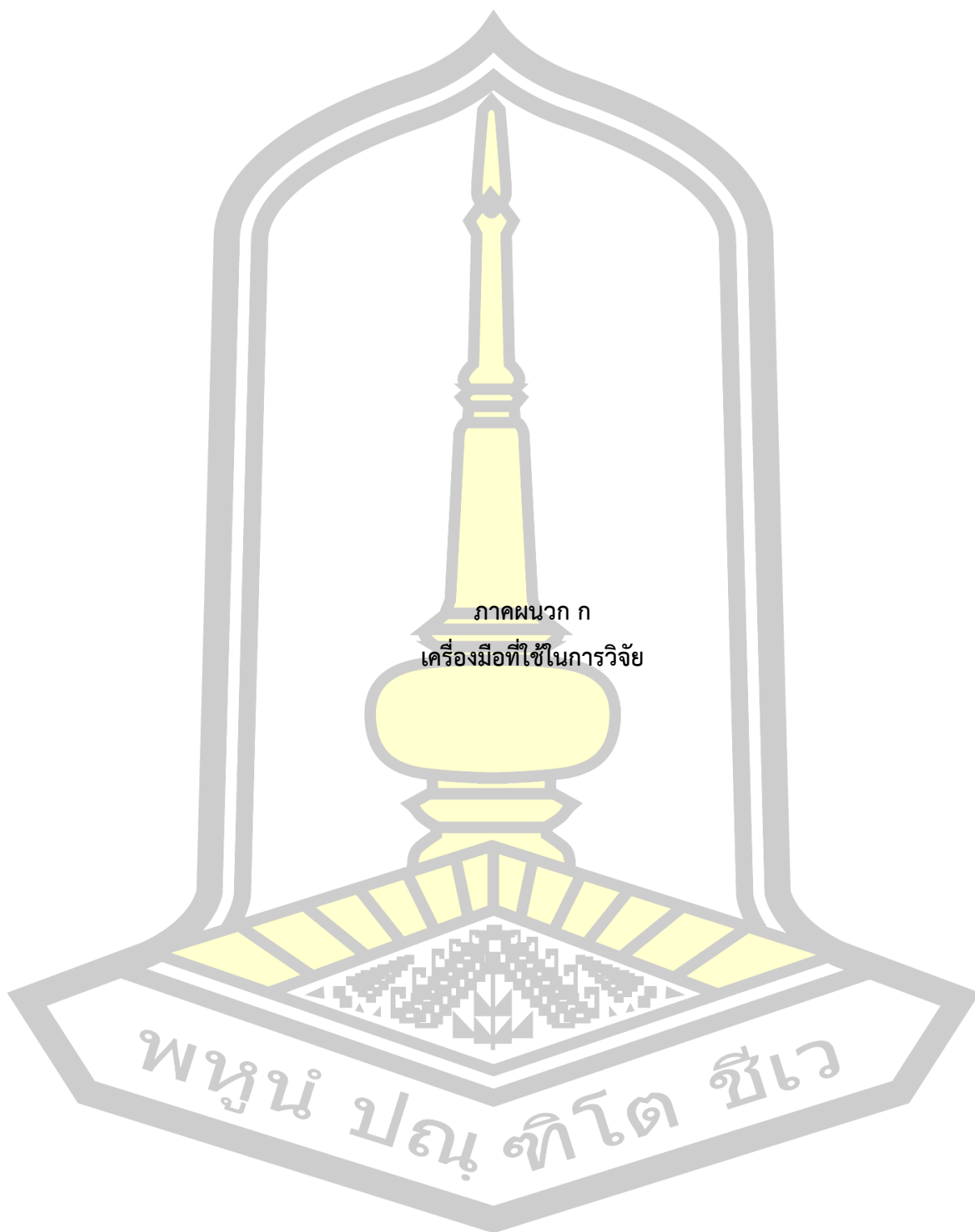
York-Barr, J. and Duke, K. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74, 255-316.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำหรับการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ว่าแต่ละข้อมีความถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ เมื่อพิจารณาแล้วโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ได้แก่

- + 1 หมายถึง แนใจว่าสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง แนใจว่าไม่สอดคล้อง

พหุ ประถมศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร กำกับดูแลบุคลากร คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับงานวิชาการ กำกับนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ส่งเสริมให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สนับสนุนการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์				
การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ และพันธกิจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะใช้วิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ สร้างค่านิยม และกำหนดทิศทางดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้และร่วมพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน				
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน				
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายระยะยาวขององค์กรอย่างชัดเจน				
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามเป้าประสงค์ (Organization Goals) ตามที่องค์กรต้องการภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่				
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์				

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ และพันธกิจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะใช้วิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ สร้างค่านิยม และกำหนดทิศทางดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับรู้และร่วมพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ				
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร				
7. ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้				
8. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร				
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์				
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ				
11. ผู้บริหารสถานศึกษาโนมน้าวใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้				
องค์ประกอบที่ 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หมายถึง การจัดการโครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหาวิชา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมและให้ข้อมูลทั้งด้านหลักสูตรและการสอน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการหลักสูตรและการสอน				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการบริหารจัดการโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา				
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน				

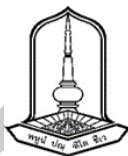
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบข้อมูลโรงเรียนเพื่อใช้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารหลักสูตร				
4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนและถูกต้อง				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมและให้ข้อมูลการนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ในจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการหลักสูตรและการสอน				
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบการสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการประเมินผล				
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดครูเข้าสอนตามความสามารถ และสอดคล้องกับหลักสูตร				
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ และดำเนินการเรียนการสอน				
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร				
องค์ประกอบที่ 3 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศและพัฒนาครูรายบุคคล เพื่อให้คำปรึกษา ส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและมีการประเมินผลด้านการนิเทศและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเยี่ยมชั้นเรียนและการสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน				
1. สถานศึกษาของท่านมีเป้าหมายสำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน				

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. สถานศึกษาของท่านมีการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน				
3. สถานศึกษาของท่านมีแผนการนิเทศภายในโรงเรียนและมีเอกสารครบถ้วน เช่น ปฏิทินการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินการนิเทศ				
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ				
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนอย่างสม่ำเสมอ				
6. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ				
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน				
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อมให้ครู				
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา				
10. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมสร้างความเข้าใจอันดี และขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน				
11. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการนิเทศและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
12. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสารและบริการอื่น ๆ ในการช่วยเหลือครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ				

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ร่วมสะท้อนผลการสอนหลังการนิเทศ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและจุดพัฒนา				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ จำนวน 35 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับ และไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ครู

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน
 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1679 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ											
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน										
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน										
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาดังเป้าหมายระยะยาวขององค์กรอย่างชัดเจน										
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามเป้าประสงค์ (Organization Goals) ตามที่องค์กรต้องการภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่										
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์										
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร										

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การนิเทศการสอน											
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการเรียนการสอน										
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีสอนที่เหมาะสม กับเนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อมให้ครู										
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายใน และภายนอกสถานศึกษา										
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการนิเทศและ การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ										
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหนังสือทาง วิชาการ คู่มือครู วารสารและบริการอื่น ๆ ในการช่วยเหลือครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการและ วิชาชีพ										
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ร่วมสะท้อนผลการสอนหลังการนิเทศ วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย และจุดพัฒนา										



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วันเดือนปีที่ทำการสัมภาษณ์.....
4. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. องค์ประกอบของโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลักการใดที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและงานภาคปฏิบัติอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

4. ท่านมีวิธีการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

5. ท่านมีวิธีการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรม การพัฒนาอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

6. ท่านมีวิธีการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรงและงานภาคปฏิบัติอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

7. ท่านมีวิธีการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว

8. ท่านมีวิธีการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร หรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

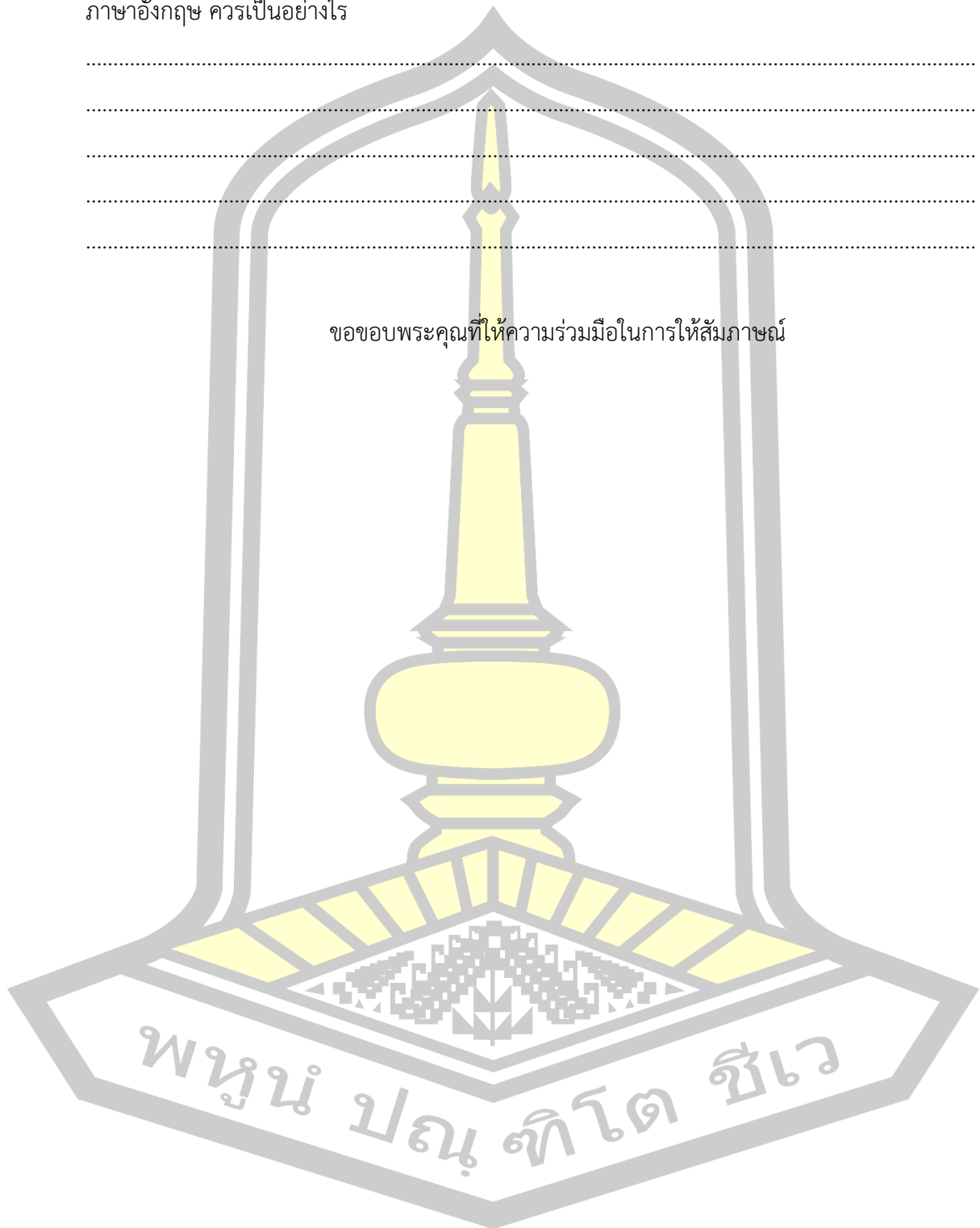
9. ท่านมีวิธีการพัฒนาการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรงและงานภาคปฏิบัติอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

10. ท่านมีวิธีการพัฒนาการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่าน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

11. ท่านมีวิธีการพัฒนาการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยเน้นการเรียนรู้ผ่าน หลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใดในการพัฒนา

พจนานุกรมศัพท์โศลก

12. การวัดและประเมินผลโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ภาษาอังกฤษ ควรเป็นอย่างไร



**แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ระดับระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์
มา ณ โอกาสนี้

นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล ผู้ตอบแบบประเมิน.....

ตำแหน่งทางการบริหาร.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

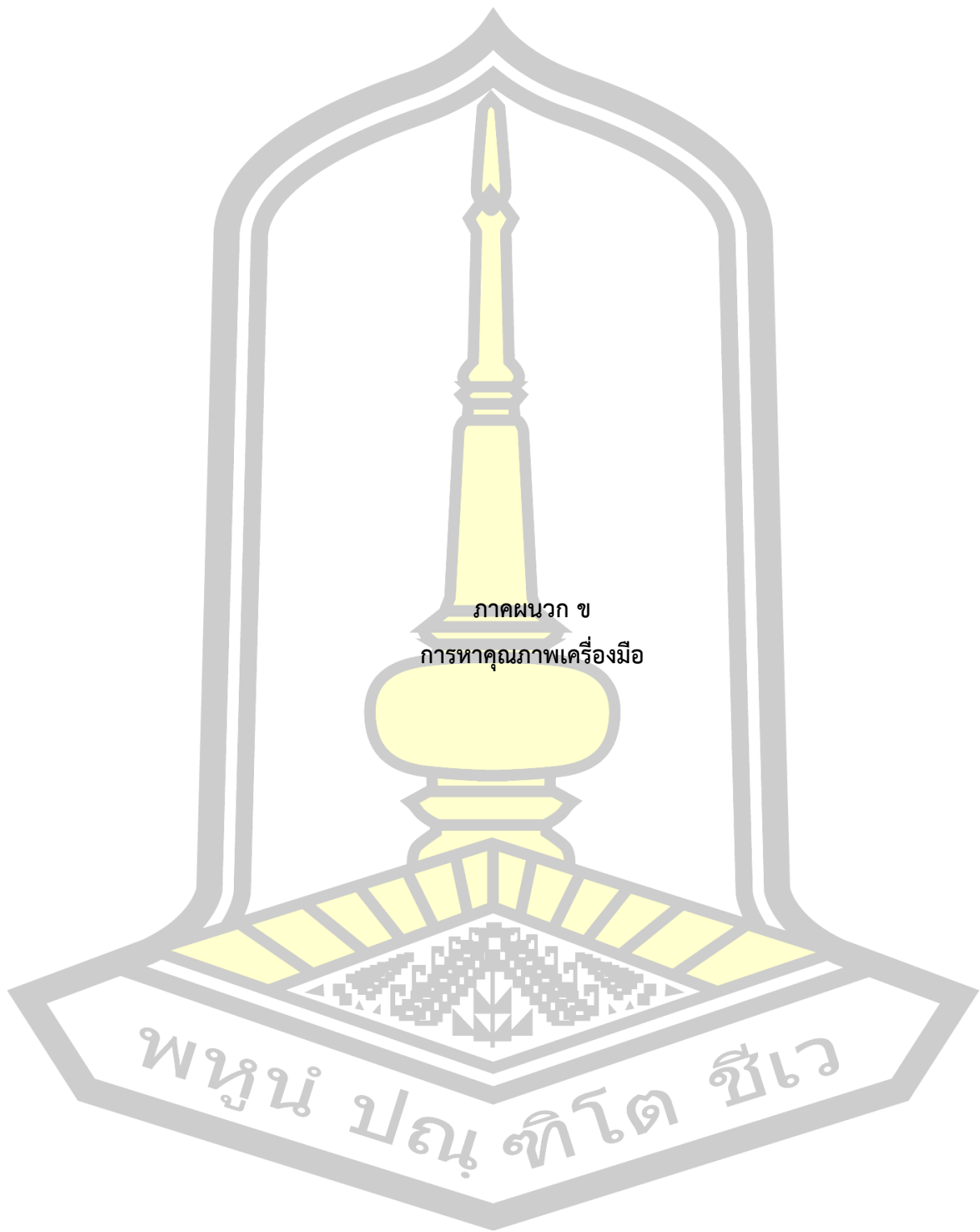
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หลักการ					
2. วัตถุประสงค์					
3. เนื้อหา					
3.1 Module 1 เรื่อง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ					
3.2 Module 2 เรื่อง ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร					
3.3 Module 3 เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
3.4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน					
3.5 การนิเทศการสอน					
4. กระบวนการพัฒนา					
4.1 การติดตาม/สังเกตแม่แบบ					
4.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
4.3 การดูงานนอกสถานที่					
4.4 การสอนงาน					
4.5 การเป็นพี่เลี้ยง					
4.6 การประชุม					
4.7 การฝึกอบรม					
5. การวัดและประเมินผล					
6. ประเมินก่อนการพัฒนา-หลังการพัฒนา					

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)



ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลการวิเคราะห์			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล	
ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ									
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายระยะยาวขององค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามเป้าประสงค์ (Organization Goals) ตามที่องค์กรต้องการภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลการวิเคราะห์			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล	
ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ									
7. ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
8. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
11. ผู้บริหารสถานศึกษาโนมน้าวจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร									
12. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงการบริหารจัดการโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
13. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
14. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบข้อมูลโรงเรียนเพื่อใช้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนและถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลการวิเคราะห์			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล	
ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร									
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมและให้ข้อมูลการนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
18. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการหลักสูตรและการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
19. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบการสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
20. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดครูเข้าสอนตามความสามารถและสอดคล้องกับหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ และดำเนินการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลร่วมกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
การนิเทศการสอน									
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนและถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
การนิเทศการสอน								
24. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมและให้ข้อมูลการนำหลักสูตรไปใช้ใน กระบวนการดำเนินงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ในจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการหลักสูตรและการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบการสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร และการประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดครูเข้าสอนตามความสามารถและสอดคล้องกับหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ และดำเนินการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อมให้ครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลการวิเคราะห์			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล	
ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน									
31. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
32. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมสร้างความเข้าใจอันดี และขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
33. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการนิเทศและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
34. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสารและบริการอื่น ๆ ในการช่วยเหลือครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	
35. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ร่วมสะท้อนผลการสอนหลังการนิเทศ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และจุดพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้	

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 37 แสดงค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1.	0.616*	0.77*	19.	0.722*	0.77*
2.	0.563*	0.786*	20.	0.624*	0.848*
3.	0.598*	0.842*	21.	0.846*	0.75*
4.	0.434*	0.751*	22.	0.868*	0.857*
5.	0.577*	0.685*	23.	0.706*	0.753*
6.	0.681*	0.94*	24.	0.756*	0.587*
7.	0.749*	0.798*	25.	0.616*	0.632*
8.	0.803*	0.848*	26.	0.829*	0.753*
9.	0.901*	0.94*	27.	0.868*	0.857*
10.	0.843*	0.917*	28.	0.691*	0.678*
11.	0.731*	0.917*	29.	0.753*	0.77*
12.	0.561*	0.408*	30.	0.743*	0.902*
13.	0.558*	0.77*	31.	0.887*	0.94*
14.	0.758*	0.77*	32.	0.901*	0.94*
15.	0.757*	0.625*	33.	0.868*	0.612*
16.	0.809*	0.753*	34.	0.895*	0.674*
17.	0.801*	0.625*	35.	0.879*	0.674*
18.	0.743*	0.68*	36.		

ตาราง 38 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

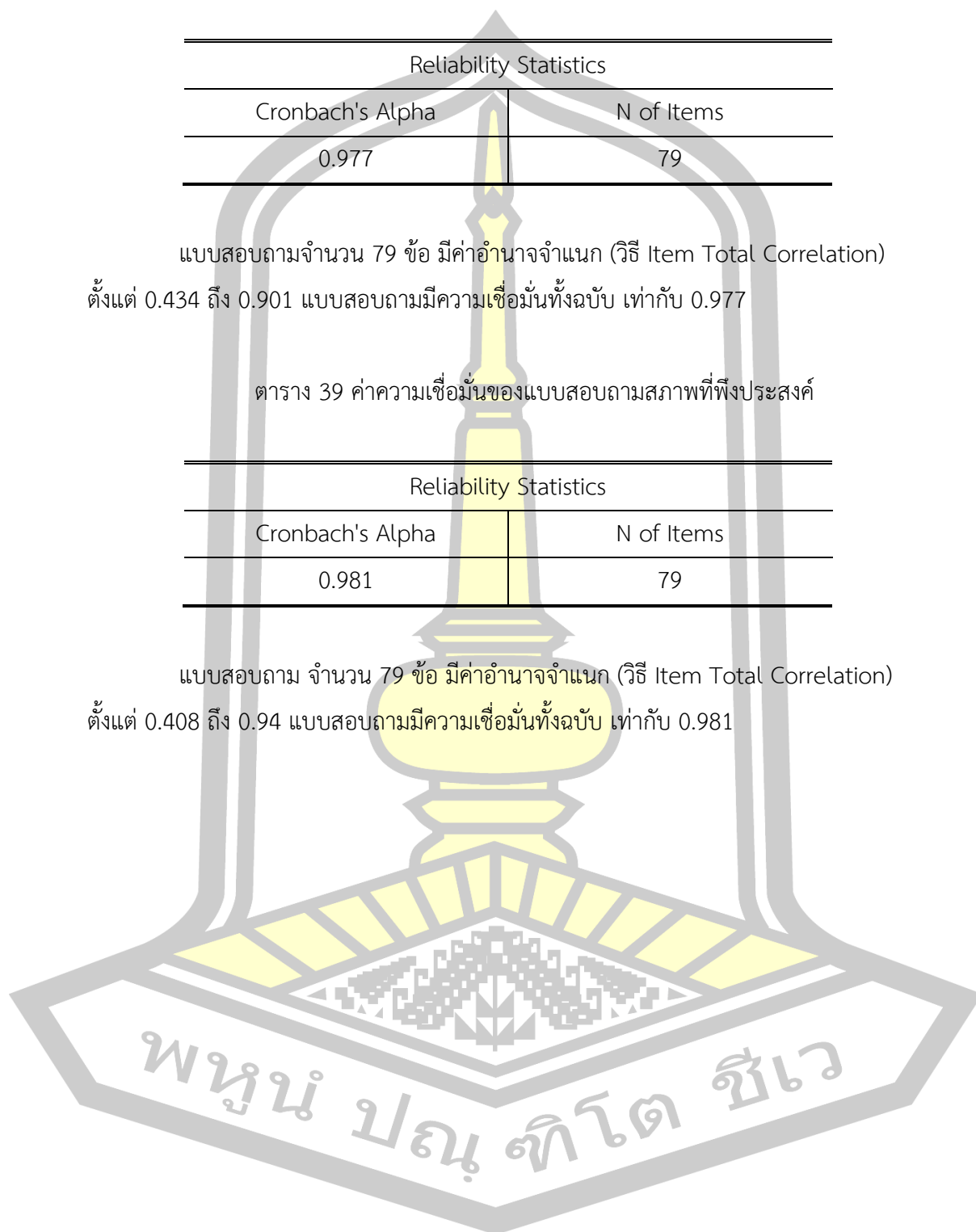
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.977	79

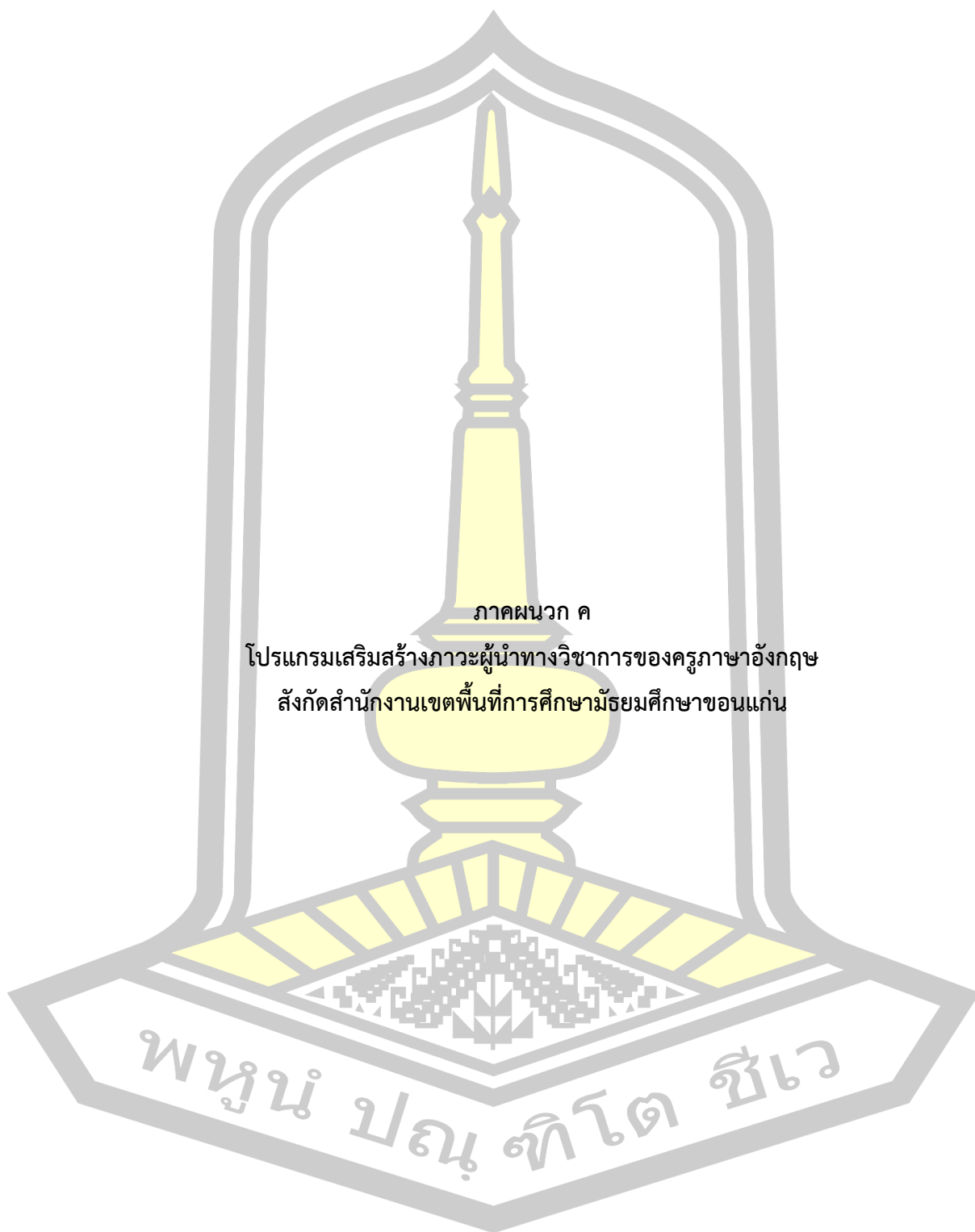
แบบสอบถามจำนวน 79 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.434 ถึง 0.901 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.977

ตาราง 39 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.981	79

แบบสอบถาม จำนวน 79 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.408 ถึง 0.94 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.981





ภาคผนวก ค

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

The Development of Program to Enhance Instructional Leadership for
English teachers under Khon Kaen Secondary Education Service Area Office 2

จัดทำโดย

นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พูน บุญ ชีวะ

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ โดยเนื้อหา มี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา หลักการในการพัฒนา และการวัดและการประเมิน ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น รายละเอียดในส่วนนี้ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การจัดการหลักสูตรและการสอน Module 3 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และภาคผนวกประกอบด้วย ใบงาน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ (ก่อน - หลังการพัฒนา)

สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสนใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เล่มนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นคู่มือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้บริหาร ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เล่มนี้ จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และสถานศึกษาหรือหน่วยงานในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

พูน บอภิต ชิว

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์

นิติระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

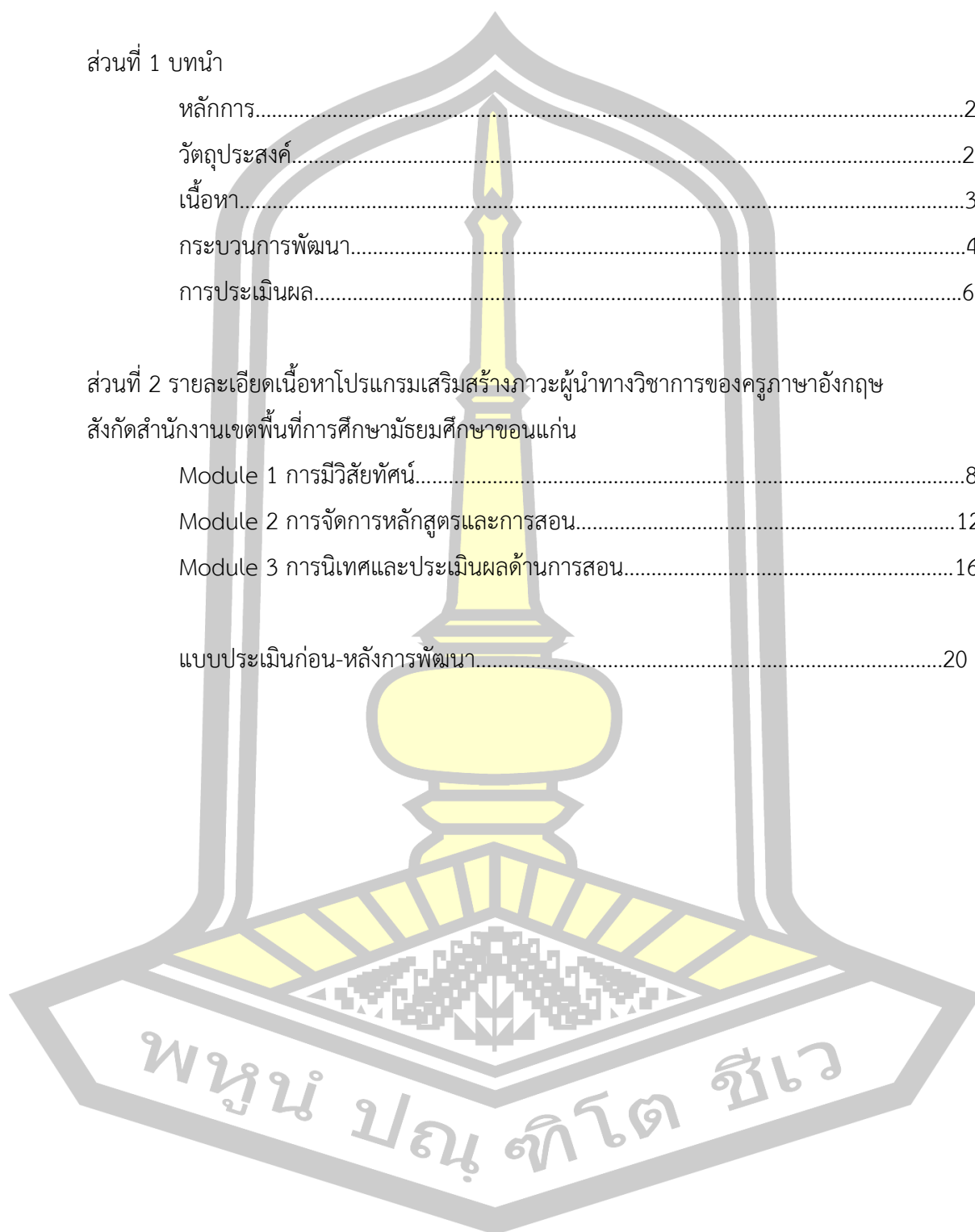
ส่วนที่ 1 บทนำ

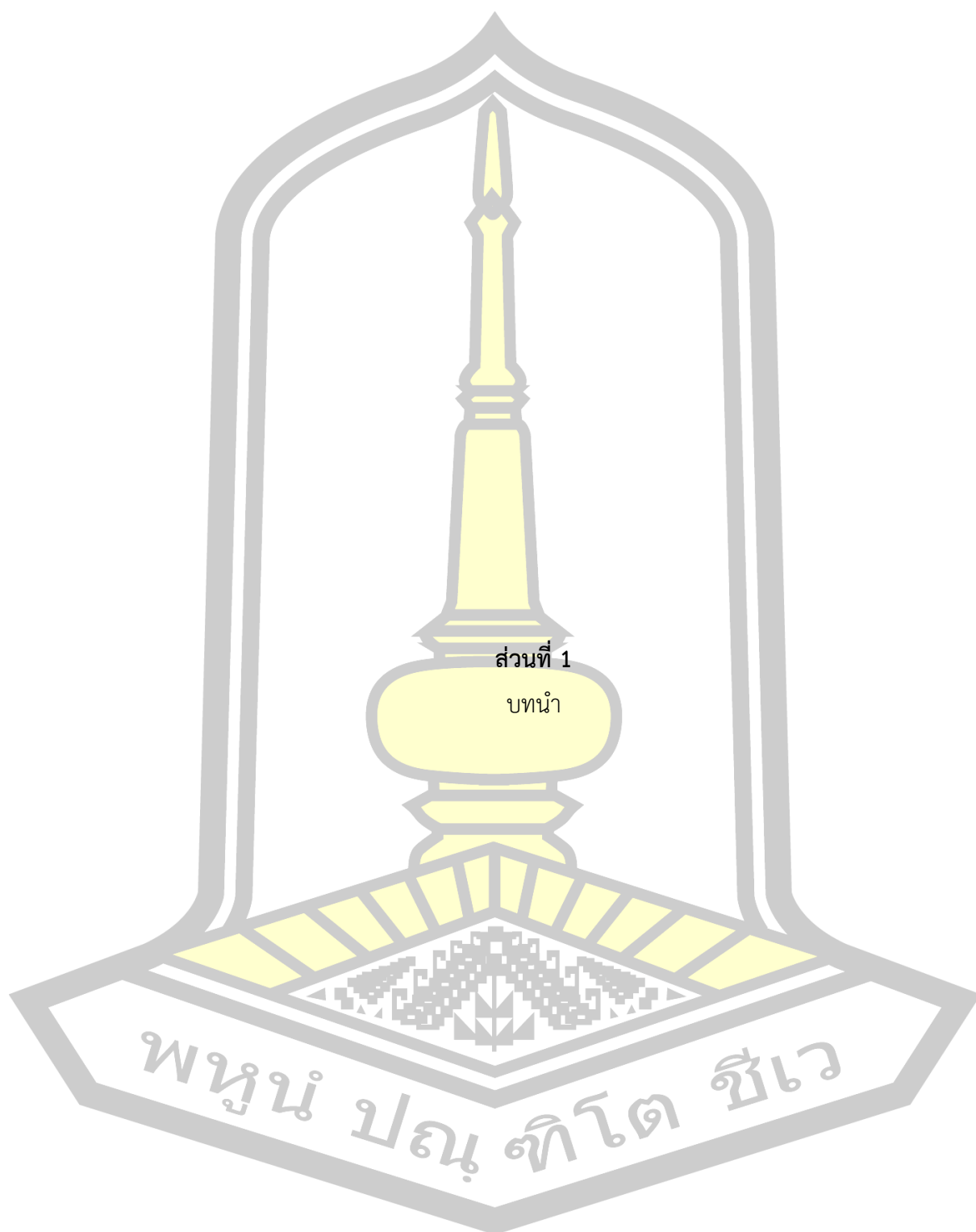
หลักการ.....	2
วัตถุประสงค์.....	2
เนื้อหา.....	3
กระบวนการพัฒนา.....	4
การประเมินผล.....	6

ส่วนที่ 2 รายละเอียดเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

Module 1 การมีวิสัยทัศน์.....	8
Module 2 การจัดการหลักสูตรและการสอน.....	12
Module 3 การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน.....	16
แบบประเมินก่อน-หลังการพัฒนา.....	20





ส่วนที่ 1
บทนำ

พหุบัณฑิตยาลัย

1. หลักการ

ในศตวรรษที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณสมบัติของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่น เต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างความร่วมมือและติดต่อสื่อสารกับชุมชนได้ มีทักษะการสื่อสารเชิงบวกและสร้างพลังเชิงบวกให้คนอื่นได้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปรียบเหมือนจอมทัพที่จะนำพองค์ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจึงจะเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร กำกับ ดูแล คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานวิชาการ กำกับ นิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการศึกษา ให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้เกิด ความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ส่งเสริมให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สนับสนุนการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็น เป้าหมายหลัก ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การจัดการหลักสูตรและ การสอน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

2.3 เพื่อให้ครูภาษาอังกฤษ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำทาง วิชาการ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แบ่งออกเป็น 5 ได้แก่

3.1 Module 1 ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการติดตามหรือสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือหรือเป็น Role Model การเป็นผู้นำและมอบหมายโครงการพิเศษ ให้บุคลากรรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็น ผู้นำและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพื่อสนองนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ ดำเนินการประชุม ปรึกษาหารือ รับฟังแนวคิดของบุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอก เน้นหลักการทำงานและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ จัดการสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดการอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถมอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมครู บุคลากรในองค์กรเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.2 Module 2 ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการประชุม วางแผนการดำเนินงาน ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน การกำหนดเป้าหมายในการจัดการหลักสูตรและการสอน การเป็นผู้นำและปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการจัดการหลักสูตรและการสอน ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการหลักสูตร การเป็นวิทยากร เป็นพี่เลี้ยง จัดอบรมให้ความรู้และทักษะการจัดการ หลักสูตรและการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและคณะครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3.3 Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การยกระดับความสามารถของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามหลักสูตร

3.4 Module 3 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการส่งเสริมนักเรียนให้เรียนด้วยการกระทำ เพราะการได้ลงมือทำจริง จะทำให้ประสบการณ์ที่มีความหมาย การส่งเสริมนักเรียนให้เรียนด้วยการ ทำงานเป็นกลุ่ม นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรู้จักการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การตอบสนองความต้องการของนักเรียน เรียนด้วยความสุข ความสนใจ กระตือรือร้นใน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การสอนให้สัมพันธ์ระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรเป็นอย่างดี การใช้สื่อการสอนจำพวกโสตทัศนวัสดุ เพื่อสร้างความสนใจ ช่วยผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น

กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อสร้างความสนใจ ผู้เรียนสนุกสนาน ได้ลงมือปฏิบัติจริง และดูผลการปฏิบัติของตนเอง มีการส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ ด้วยการซักถาม หรือให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เด็กคิดหาเหตุผลเปรียบเทียบ และพิจารณาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ มีการส่งเสริมความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีมีประโยชน์ ไม่เลียนแบบใคร ส่งเสริมกิจกรรมสุนทรียภาพ ร้อยกรอง วาดภาพ และแสดงละคร การใช้การจูงใจในระหว่างเรียน เช่น รางวัล การชมเชย คะแนนแข่งขัน เครื่องเชิดชูเกียรติการลงโทษ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนใจ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการเรียนและทำกิจกรรม การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยกย่องความคิดเห็นที่ตักนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับครู การสร้างความสนใจก่อนลงมือทำการสอนเสมอ การประเมินผลตลอดเวลา โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าการสอนของครูตรงตามจุดประสงค์มากที่สุด

3.5 Module 5 การนิเทศการสอน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน กระบวนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน สม่่าเสมอ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร แนะนำเทคนิค วิธีการที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การพัฒนากระบวนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยได้รับความร่วมมือจากครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดและรายงานผลการดำเนินกิจกรรม การส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนผ่านกระบวนการ PLC มีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. กระบวนการพัฒนา

4.1 หลักการพัฒนา ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ที่ถือเป็นรูปแบบพื้นฐานของสูตร 70:20:10 โดยเน้นไปที่การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก ซึ่งการแบ่งอัตราส่วนมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและงานภาคปฏิบัติ ที่ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดจากสถานการณ์จริง ความท้าทายและโอกาส ซึ่งอาจรวมถึงการฝึกอบรมในงานโครงการ และการมอบหมายงานที่ช่วยให้บุคคลสามารถให้ความรู้และทักษะของตนในสภาพแวดล้อมที่ใช้งานได้จริง

4.1.2 การเรียนรู้ทางสังคม 20% คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากคำค้นคว้า องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ที่ปรึกษา ในส่วนนี้อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรมการให้คำปรึกษา โครงการ กลุ่ม การอภิปรายและการให้ข้อเสนอแนะ

4.1.3 การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน ในส่วนนี้หมายถึงกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างซึ่งโดยทั่วไปจะส่งผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ครอบคลุมการเรียนการสอนแบบห้องเรียนหรือ E-Learning แม้องค์ประกอบนี้จะเป็นส่วนเล็ก ๆ ของกระบวนการเรียนรู้แต่ก็ยังมีบทบาทในการให้ความรู้พื้นฐานและแนะนำแนวคิดใหม่ๆ

4.2 วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนา

4.2.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learning by Experience) ใช้ระยะเวลา 56 ชั่วโมง โดยใช้วิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

การติดตาม/สังเกตแม่แบบ ใช้ระยะเวลา 26 ชั่วโมง

1. กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ (Module 1)
2. กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน (Module 2)
3. กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (Module 3)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้ระยะเวลา 26 ชั่วโมง

1. กิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน (Module 1)
2. กิจกรรมการสร้างและการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการสอน (Module 2)
3. กิจกรรมการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน (Module 3)

การดูงานนอกสถานที่ ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง

1. กิจกรรมศึกษาดูงานด้านการบริหารงานด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนอย่างเป็นระบบ (Module 3)

4.2.2 การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learning by Others) ใช้ระยะเวลา 16 ชั่วโมง โดยใช้วิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

การสอนงาน ใช้ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

1. กิจกรรมการเรียนรู้ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ (Module 1)
2. กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนผ่านกระบวนการ
ปฏิสัมพันธ์ (Module 2)

การเป็นที่เลี้ยง ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง

1. กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการพัฒนาการนิเทศชั้นเรียนและประเมินผลด้านการ
สอนแบบมีส่วนร่วม (Module 3)

การประชุม ใช้ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

1. กิจกรรมการพูดคุยแบบกลุ่ม รับฟังแนวคิดด้านการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์
(Module 1)
2. กิจกรรมการเรียนรู้แนวคิด หลักการด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
(Module 2)
3. กิจกรรมการเรียนรู้ผลงานด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
(Module 3)

4.2.3 การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% (Learning by Courses) ใช้ระยะเวลา 8 ชั่วโมง
โดยใช้วิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

การฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 8 ชั่วโมง

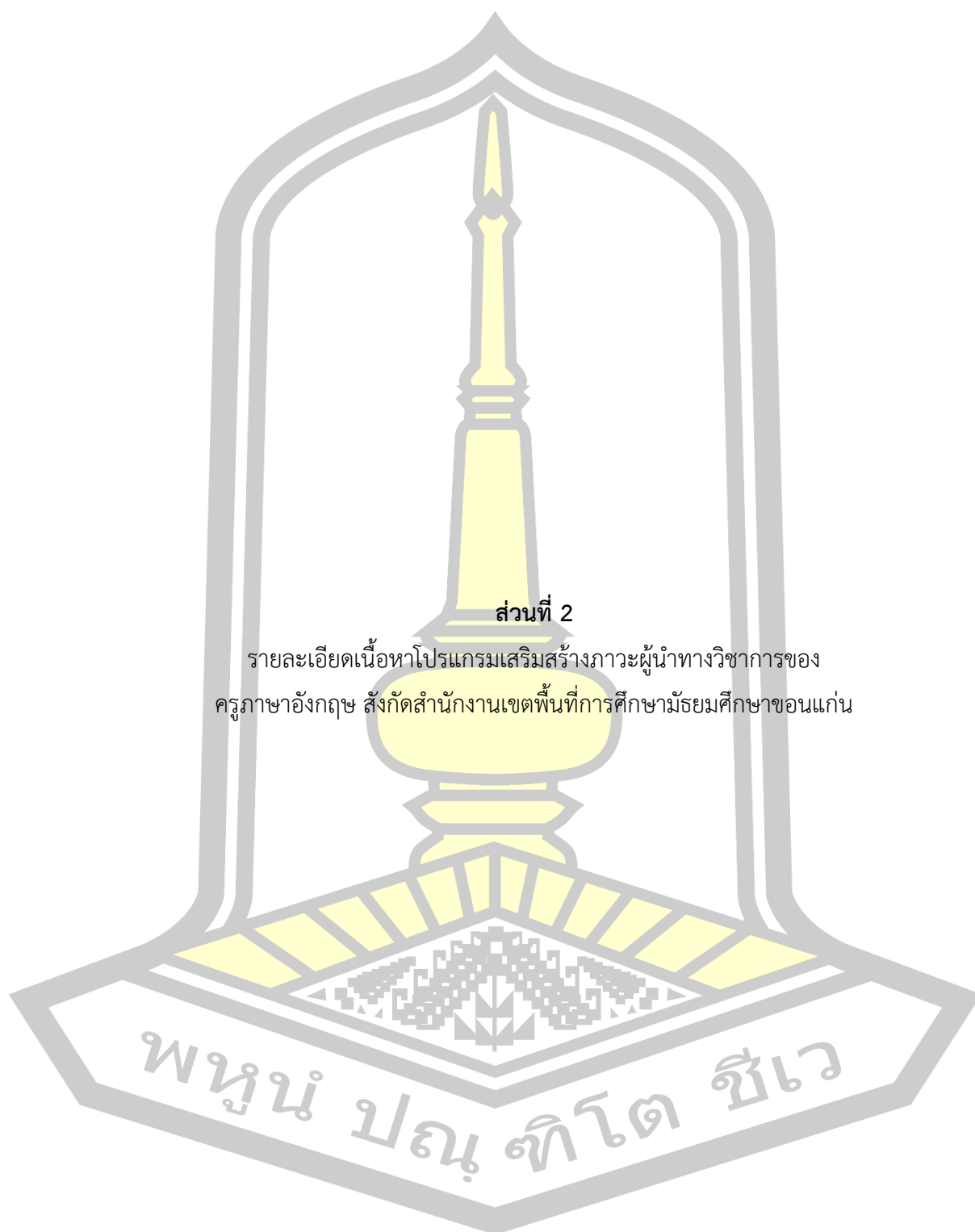
1. กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการมีวิสัยทัศน์ (Module 1)
2. กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน (Module 2)
3. กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
(Module 3)

5. การวัดและประเมินผล

5.1 ประเมินก่อนการพัฒนา โดยการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการก่อนการได้รับการ
พัฒนาโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 ประเมินระหว่างการพัฒนา โดยการประเมินการทำกิจกรรมกลุ่ม ประเมิน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินใบงาน ประเมินงานที่มอบหมายและประเมินความพึงพอใจต่อ
กิจกรรมในการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการ

5.3 ประเมินหลังการพัฒนา โดยการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการหลังการได้รับการ
พัฒนาโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ



Module 1

เรื่อง การมีวิสัยทัศน์

ระยะเวลา 25 ชั่วโมง

1. หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ และพันธกิจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะใช้วิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ สร้างค่านิยม และกำหนดทิศทางดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้และร่วมพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการติดตามหรือสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือเป็น Role Model การเป็นผู้นำและมอบหมายโครงการพิเศษให้บุคลากรรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ ดำเนินการประชุม ปรึกษาหารือ รับฟังแนวคิดของบุคลากรภายในองค์กรและบุคคลภายนอก เน้นหลักการทำงานและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ จัดการสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมครู บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. เนื้อหาสาระ

- 3.1 การติดตามหรือสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือเป็น Role Model
- 3.2 หลักการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการและดำเนินโครงการพิเศษ
- 3.3 แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพผ่านการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- 3.4 แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีคุณภาพ

3.5 แนวทางการปฏิบัติงานที่เน้นหลักการทำงานและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม

4. กระบวนการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางแสดงวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learning by Experience) ใช้ระยะเวลา 18 ชั่วโมง	
การติดตาม/สังเกตแม่แบบใช้ ใช้ระยะเวลา 9 ชั่วโมง	กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมี วิสัยทัศน์
การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้ระยะเวลา 9 ชั่วโมง	กิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learning by Others) ใช้ระยะเวลา 5 ชั่วโมง	
การสอนงาน ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์
การประชุม ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	กิจกรรมการพูดคุยแบบกลุ่ม รับฟังแนวคิดด้านการปฏิบัติงานอย่างมี วิสัยทัศน์
การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% (Learning by Courses) ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	
การอบรม ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการมีวิสัยทัศน์

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกต การตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.2 ประเมินผลจากใบงาน
- 5.3 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน
- 5.4 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

ใบงานที่ 1

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานวิชาการหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานวิชาการให้บุคลากร
ในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถดำเนิน
โครงการพิเศษอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรและ
วิชาชีพอย่างไร

.....

.....

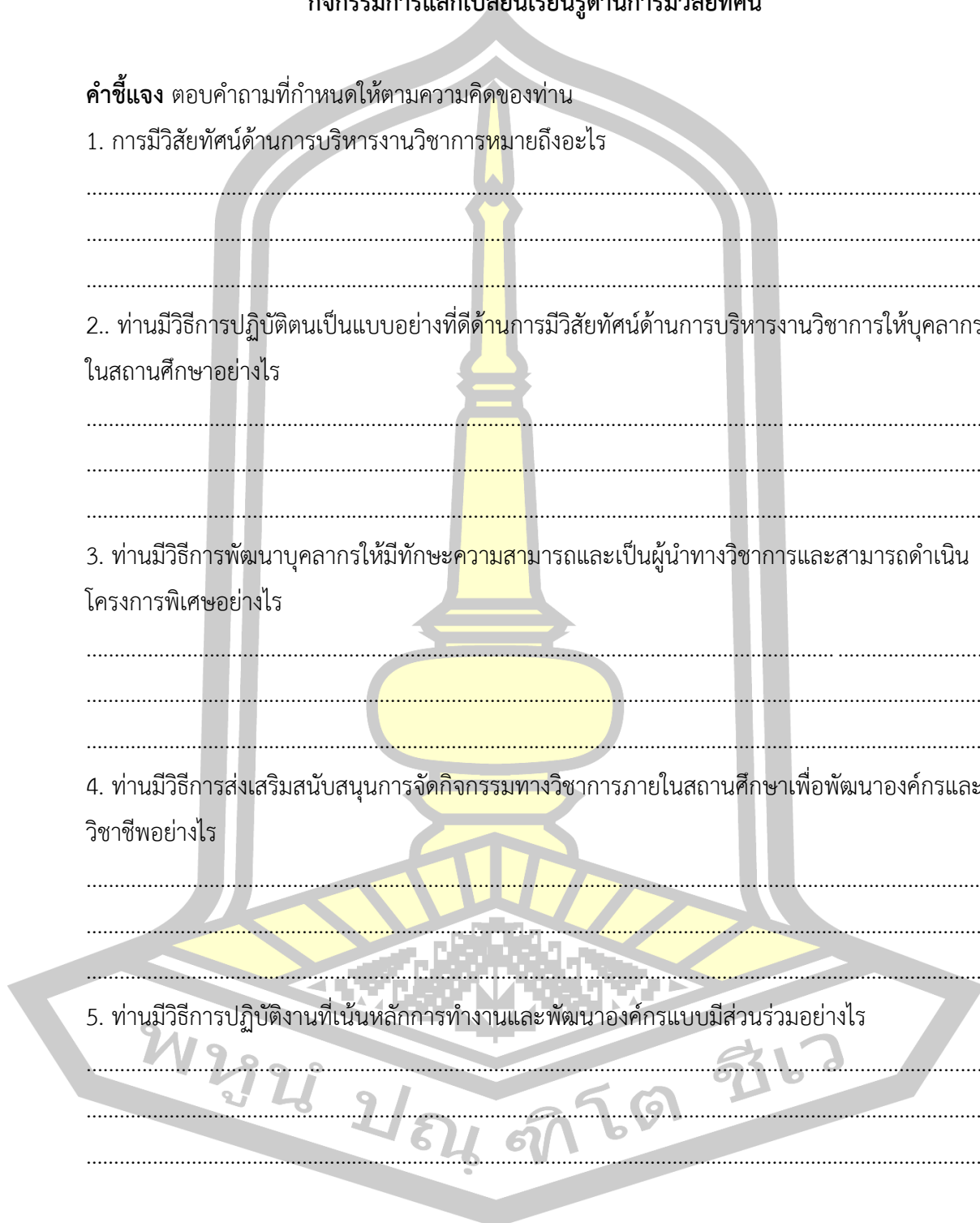
.....

5. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานที่เน้นหลักการทำงานและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมอย่างไร

.....

.....

.....



Module 2

เรื่อง การจัดการหลักสูตรและการสอน

ระยะเวลา 26 ชั่วโมง

1. หลักการ

การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการโครงสร้างขอบข่ายเนื้อหาวิชา โครงสร้างการจัดการเรียนรู้ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมและให้ข้อมูลด้านหลักสูตรและการสอน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการประชุม วางแผนการดำเนินงานด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน การกำหนดเป้าหมายในการจัดการหลักสูตรและการสอน การเป็นผู้นำและปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการจัดการหลักสูตรและการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและคณะครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. เนื้อหาสาระ

- 3.1 หลักการประชุม วางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3.2 แนวทางการเป็นผู้นำและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3.3 แนวทางการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3.4 แนวทางการเป็นวิทยากรในการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะการจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3.5 แนวทางการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

4. กระบวนการพัฒนา การจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนของผู้บริหาร
สถานศึกษา

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learning by Experience) ใช้ระยะเวลา 18 ชั่วโมง	
การติดตาม/สังเกตแม่แบบใช้ ใช้ระยะเวลา 9 ชั่วโมง	กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ จัดการหลักสูตรและการสอน
การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้ระยะเวลา 9 ชั่วโมง	กิจกรรมการสร้างและการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบ การสอน
การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learning by Others) ใช้ระยะเวลา 5 ชั่วโมง	
การสอนงาน ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนผ่าน กระบวนการปฏิสัมพันธ์
การประชุม ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้แนวคิด หลักการด้านการจัดการหลักสูตรและการ สอน
การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% (Learning by Courses) ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	
การอบรม ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกต การตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.2 ประเมินผลจากใบงาน
- 5.3 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน
- 5.4 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

พหุ ประถมศึกษา

ใบงานที่ 2

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

4. การจัดอบรมด้วยวิธีการใดที่สามารถให้ความรู้และทักษะด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนได้อย่างเต็มตามศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงด้านการจัดการหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว

Module 3

เรื่อง การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

ระยะเวลา 29 ชั่วโมง

1. หลักการ

การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับการนิเทศและพัฒนาครูรายบุคคล เพื่อให้คำปรึกษา ส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีการประเมินผลด้านการนิเทศและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเยี่ยมชั้นเรียนและการสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องการประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและสม่ำเสมอ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร แนะนำเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการนิเทศและประเมินผลการสอน การพัฒนากระบวนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน โดยได้รับความร่วมมือจากครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิด รายงานผลการดำเนินงาน การส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนผ่านกระบวนการ PLC มีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3. เนื้อหาสาระ

- 3.1 หลักการประชุม วางแผน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
- 3.2 แนวทางการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นกัลยาณมิตร
- 3.3 แนวทางการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนโดยใช้กระบวนการ PLC

3.4 แนวทางการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.5 แนวทางการสนับสนุนส่งเสริมการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

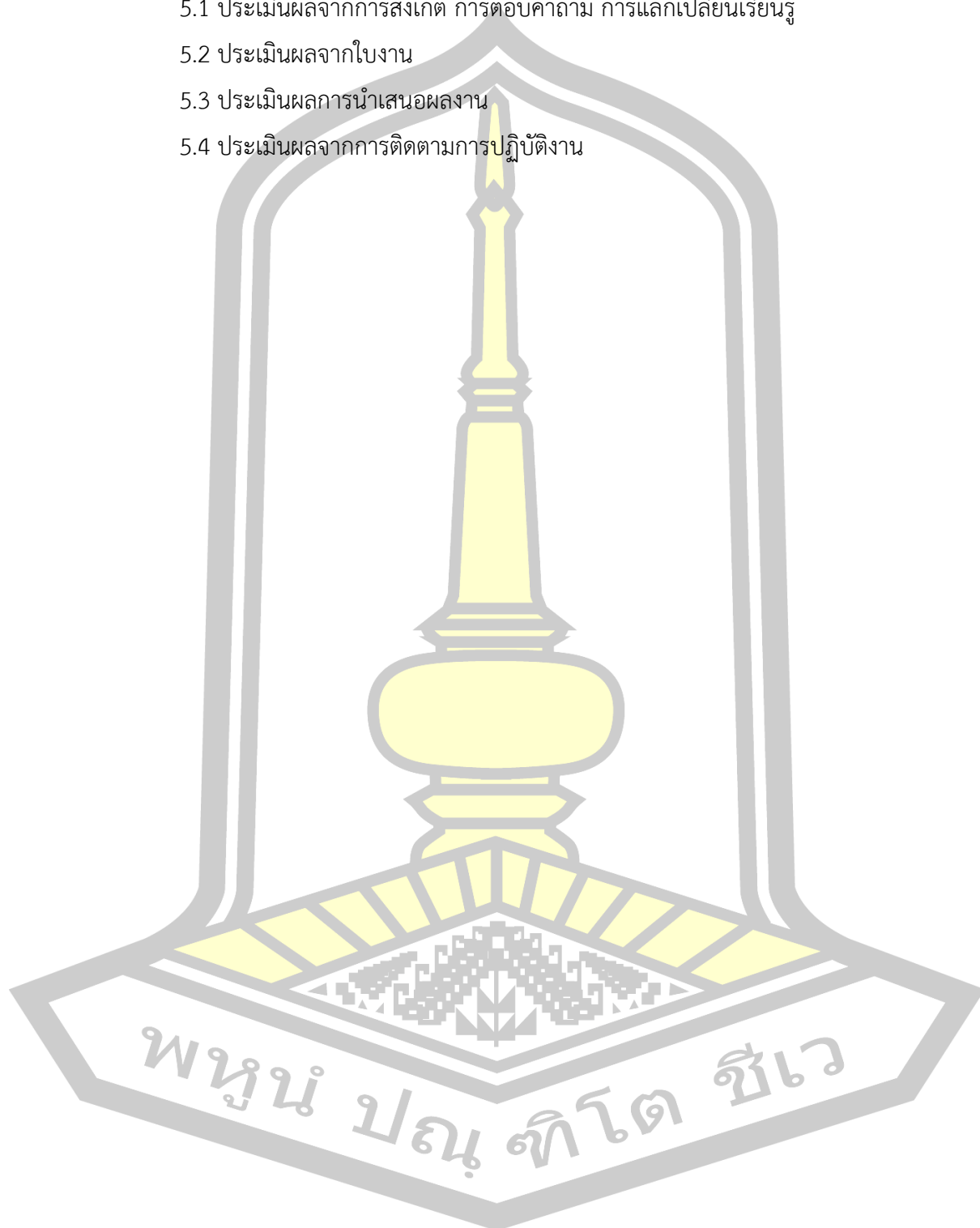
4. กระบวนการพัฒนา การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตารางแสดงวิธีการและกิจกรรมในการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากประสบการณ์ 70% (Learning by Experience) ใช้ระยะเวลา 20 ชั่วโมง	
การติดตาม/สังเกตแม่แบบใช้ ใช้ระยะเวลา 8 ชั่วโมง	กิจกรรมติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้ระยะเวลา 8 ชั่วโมง	กิจกรรมการนิเทศชั้นเรียนและประเมินผลด้านการสอน
การดูงานนอกสถานที่ ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	กิจกรรมศึกษาดูงานด้านการบริหารงานด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนอย่างเป็นระบบ
การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% (Learning by Others) ใช้ระยะเวลา 6 ชั่วโมง	
การเป็นพี่เลี้ยง ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนแบบมีส่วนร่วม
การประชุม ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง	กิจกรรมการเรียนรู้ผลงานด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% (Learning by Courses) ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	
วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การอบรม ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง	กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินผลจากการสังเกต การตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.2 ประเมินผลจากใบงาน
- 5.3 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน
- 5.4 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน



แบบประเมินก่อน-หลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
 2. ผู้ประเมิน ได้แก่
 - 2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินตนเอง โดยพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกของตนเองเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด
 - 2.2 ตัวแทนครูผู้สอนในสถานศึกษาประเมินโดยพิจารณาพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด
3. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน
 - ตอนที่ 2 แบบประเมินที่มีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

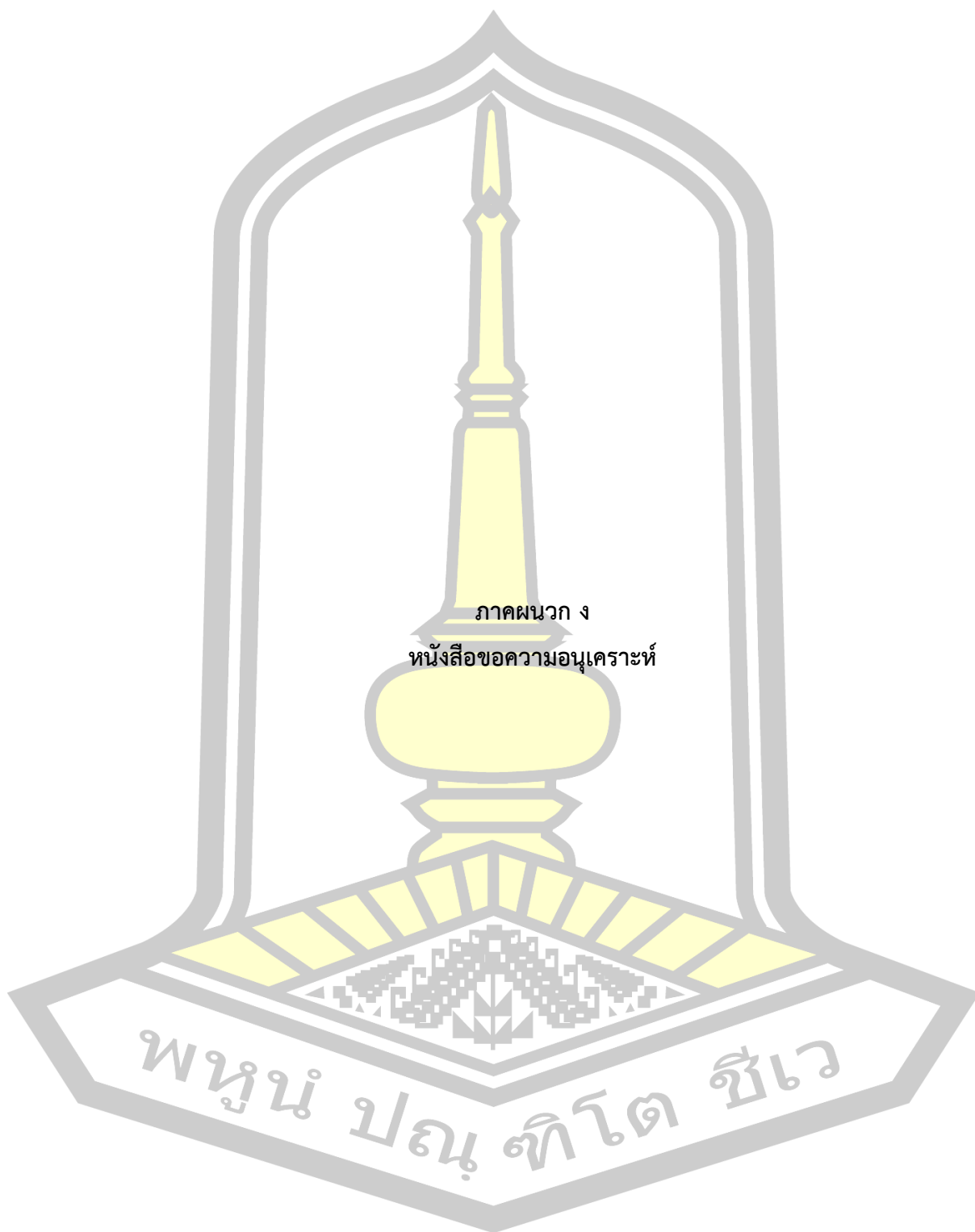
ตอนที่ 2 ประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในโรงเรียนบุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร						
7.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงการบริหารจัดการ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจการบริหารจัดการหลักสูตร และการสอนอย่างชัดเจนและถูกต้อง					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญระบบการสร้าง หลักสูตรการบริหารหลักสูตรและการสอน					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการพัฒนาจัดการหลักสูตรและการสอน					
11.	ผู้บริหารได้รับความร่วมมือในการบริหารจัดการ หลักสูตรจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริม ให้ข้อมูล การนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการดำเนินงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบนิเทศกำกับติดตามและ ประเมินผลร่วมกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาในแต่ละภาคการศึกษาและทุกสิ้นปี การศึกษา					
ด้านการนิเทศการสอน						
14.	สถานศึกษาของท่านมีการประชุมปฏิบัติการการจัดทำ แผนการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน					
15.	สถานศึกษาของท่านมีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และมีเอกสารครบถ้วน เช่น ปฏิทินการนิเทศ กิจกรรม การนิเทศแบบบันทึกการนิเทศ					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการนิเทศการสอน						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศและประเมินผลด้านการสอนและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อมให้ครู					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาการที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู วารสารและบริการอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมสะท้อนผลการสอนหลังจากการนิเทศ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลด้านการนิเทศและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ					



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว5251

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5252

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ 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
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นามวงศ์

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ 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
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ราตรี เลิศหัวทอง

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ 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
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วัชระ คงแสนคำ

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0622583562



ที่ อว 0605.5(2)/ว5250

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อาทิตย์ อ่างชัยชนะ

ด้วย นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0622583562

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายกฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์
วันเกิด	วันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 10/1 บ้านขามเปี้ย ตำบลขามเปี้ย อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45230
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนโคกโพธิ์ไชยศึกษา ตำบลบ้านโคก อำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40160
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2536 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2542 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโพธิ์ชัยชนูปถัมภ์ จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2546 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน กลุ่มวิชาเฉพาะการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษาดุซฐิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว