



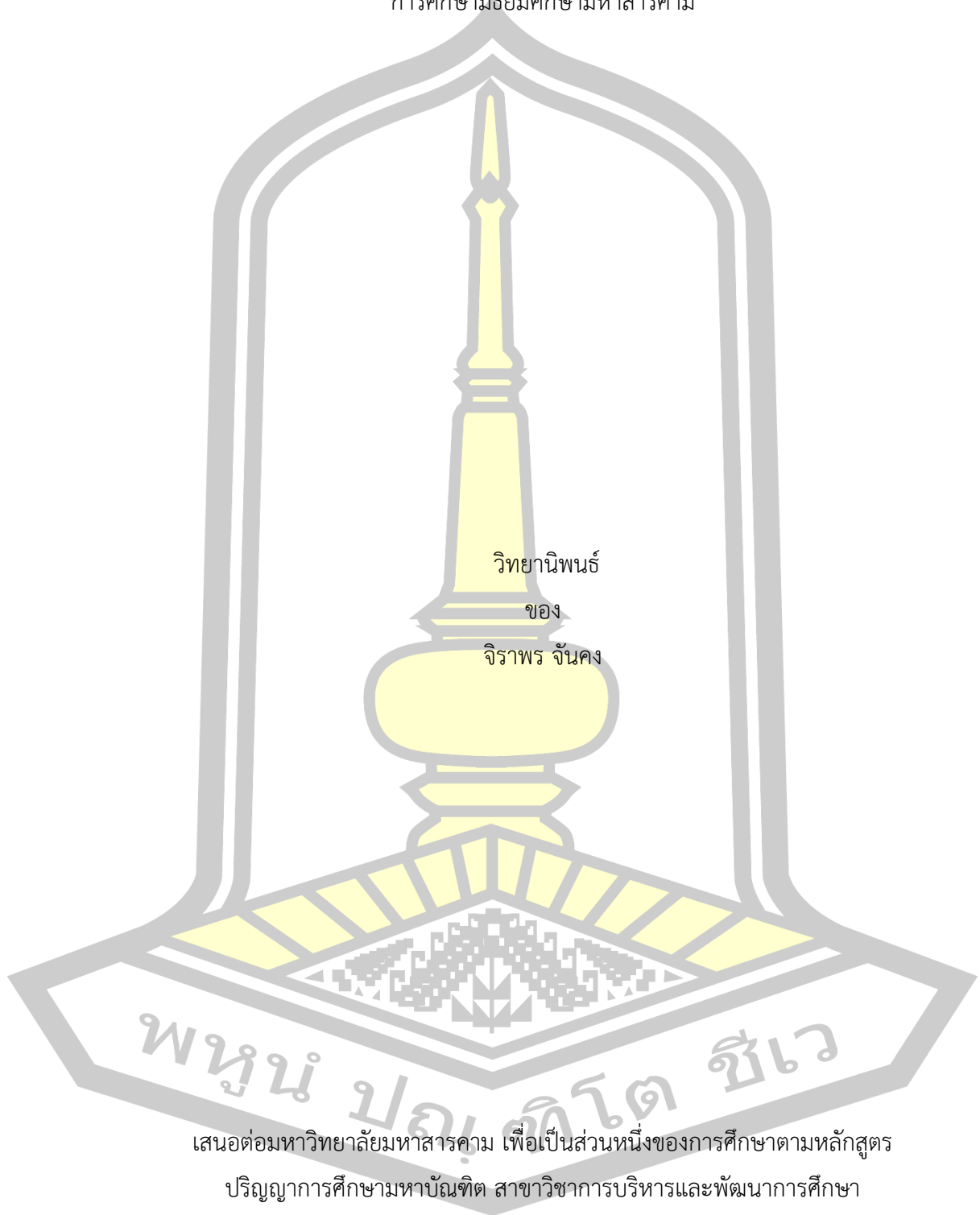
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
จิราพร จันคง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร



เสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

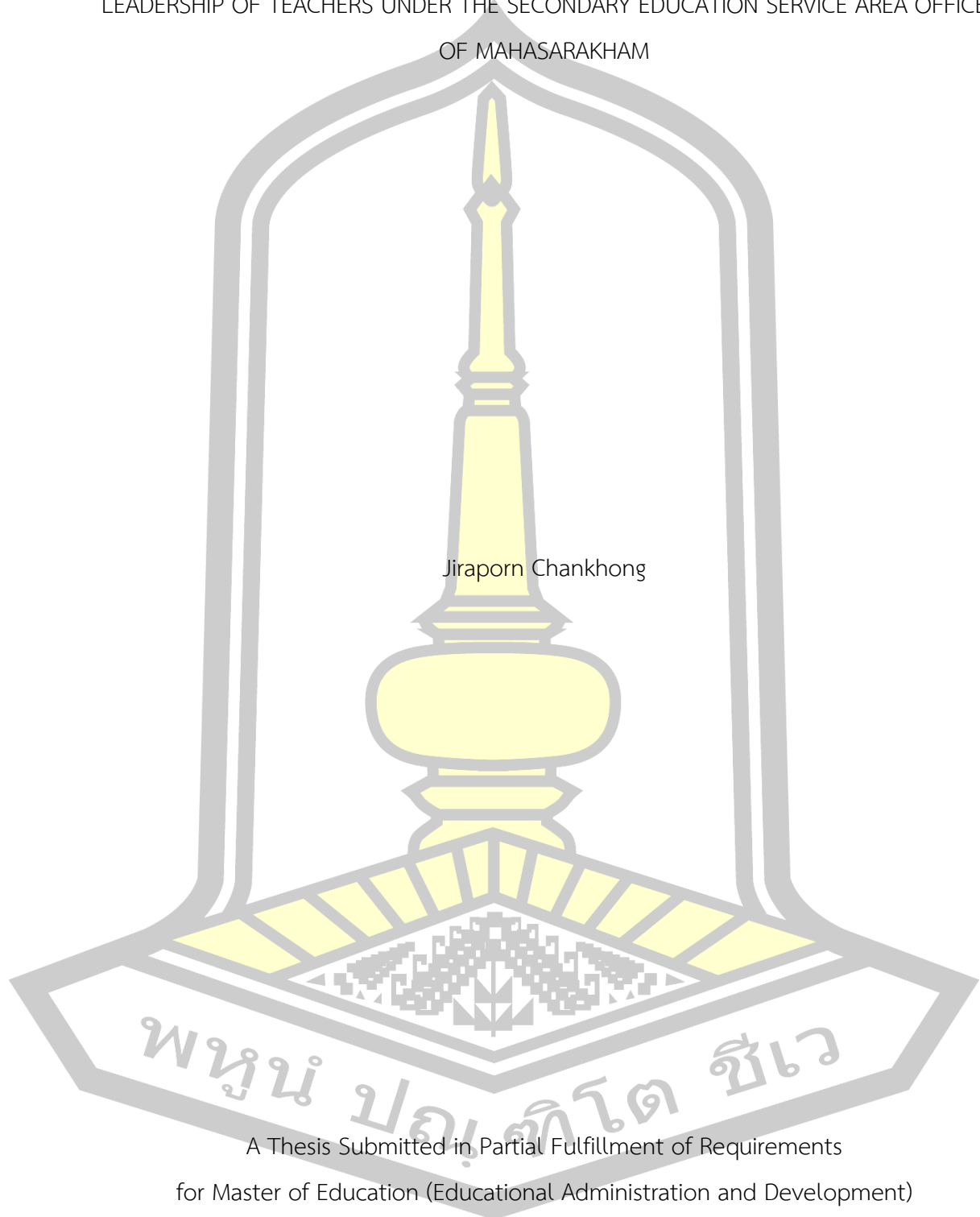
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพิจิตร

DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO STRENGTHEN LEARNING MANAGEMENT
LEADERSHIP OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE
OF MAHASARAKHAM

Jiraporn Chankhong



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

August 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวจิราพร จันคง แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. อีร์ศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม		
ผู้วิจัย	จิราพร จันคง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธธวา คามดิษฐ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

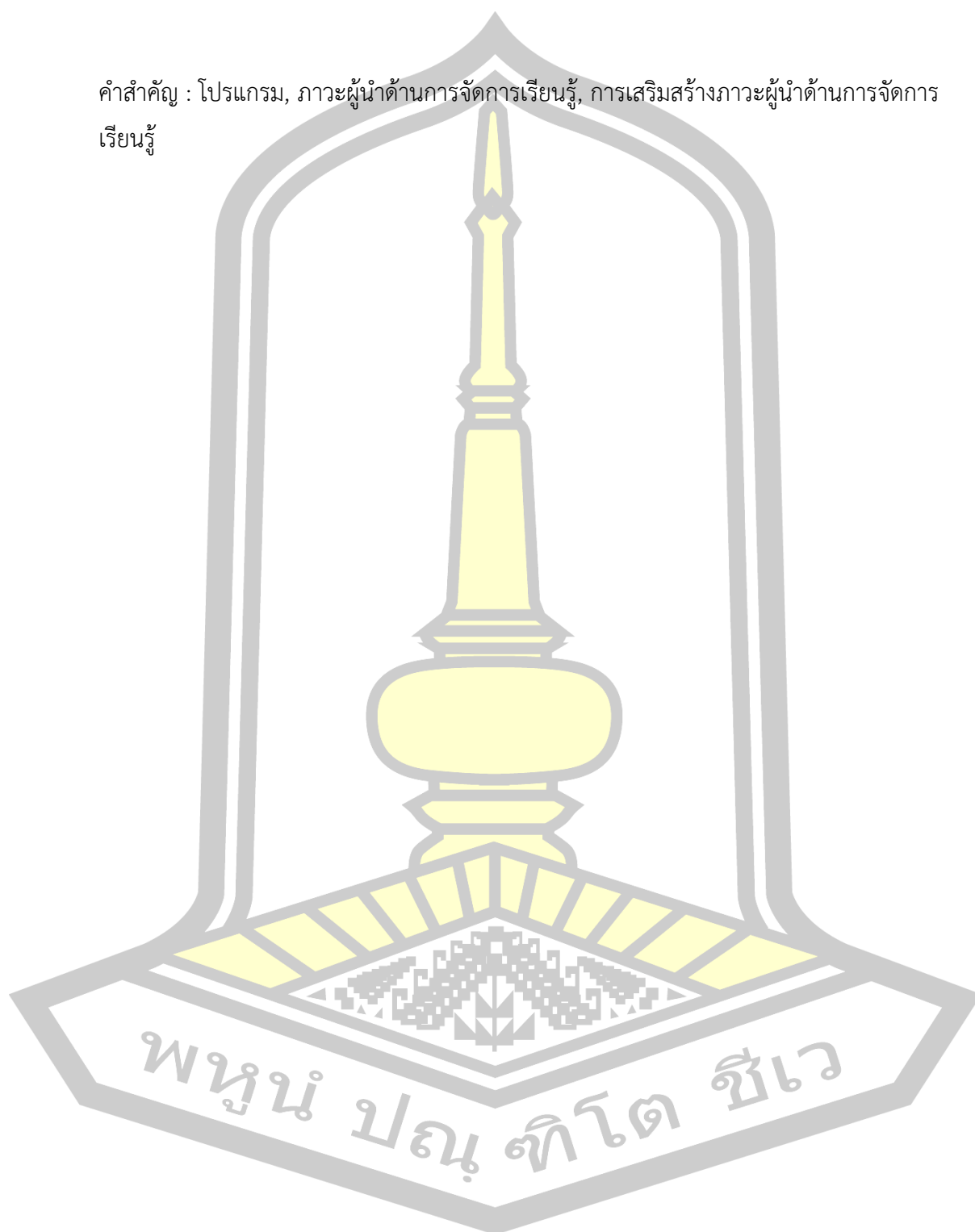
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้และเพื่อสร้างและประเมินโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็น
การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการ
เรียนรู้ของครู และระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการ
เรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 314 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผู้ให้
ข้อมูลในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตาม
เกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 3 คน และประเมินโปรแกรมฯ จำนวน 7 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี
ความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความ
ต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าดัชนีจากมากไปน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา
หลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการมี
วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้
ของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล
โดยเนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และ
กระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่

ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

คำสำคัญ : โปรแกรม, ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้, การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้



TITLE	DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO STRENGTHEN LEARNING MANAGEMENT LEADERSHIP OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE OF MAHASARAKHAM		
AUTHOR	Jiraporn Chankhong		
ADVISORS	Assistant Professor Sinthawa Khamdit , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

The purpose of this research were to examine the current state, desired state, and the necessary requirements of leadership in learning management, and to develop and evaluate a program designed to enhance leadership in learning management among teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Maharakham. A mixed-methods research approach was used, which was divided into two phases: Phase 1 focused on studying the current state, desired state, and necessary requirements of leadership in learning management, while Phase 2 involved the development and evaluation of the program to enhance leadership in learning management. The sample group consisted of 314 teachers selected through stratified random sampling. Key informants on best practices in learning management included three experts who met the specified criteria and seven evaluators for the program. The research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and an evaluation form for the program's appropriateness and feasibility. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and index of necessity.

The research findings revealed that the current state of leadership in learning management among teachers was overall at a moderate level, while the

desired state was at the highest level. The necessity for enhancement, ranked from highest to lowest, included the following: learning management processes, curriculum development and use of learning management curriculum, leadership in educational change, and vision for learning management. The program designed to enhance leadership in learning management consisted of principles, objectives, content, development processes, and assessment methods. The program content was divided into four modules: vision for learning management, leadership in educational change, curriculum development and use of the learning management curriculum, and learning management processes. The evaluation results indicated that the program's appropriateness and feasibility were rated at the highest level for both categories.

Keyword : Program, Leadership in Learning Management, Enhancing Leadership in Learning Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิดให้คำแนะนำตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัย การดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อชารี คุณแม่ปิยะกมล จันคง และญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้กำลังใจดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของงานวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จิราพร จันคง

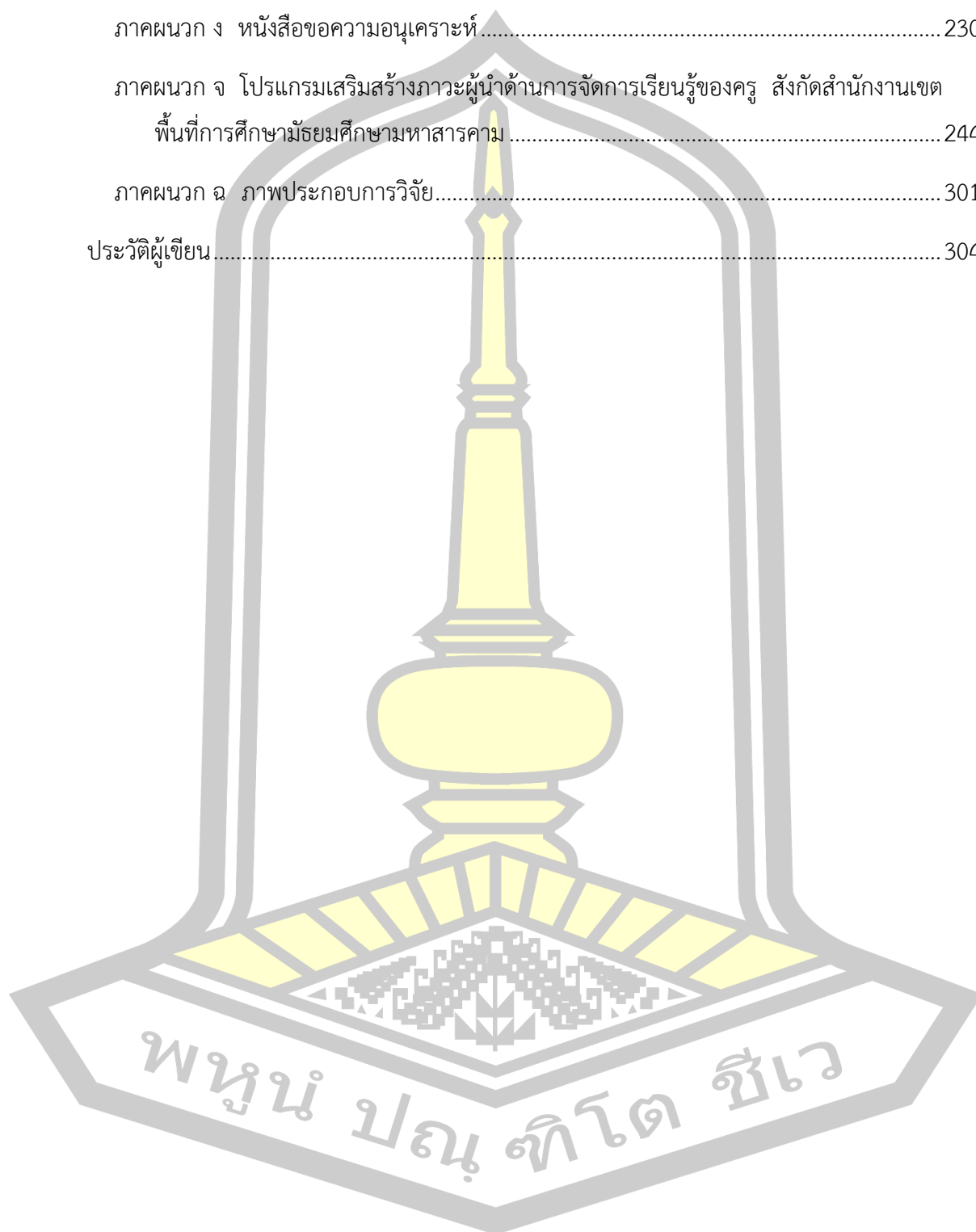
พนุน ปณ จิตโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	11
ภาวะผู้นำครู.....	15
การจัดการเรียนรู้.....	28
ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู.....	39
การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ.....	78
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	86

การพัฒนาโปรแกรม	90
ความต้องการจำเป็น	92
บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	102
งานวิจัยในประเทศ	102
วิจัยในต่างประเทศ	107
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	111
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้าน การจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	113
ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	121
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	128
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	128
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	128
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	180
ความมุ่งหมายของการวิจัย	180
สรุปผล	180
อภิปรายผล	182
ข้อเสนอแนะ	185
บรรณานุกรม	187
ภาคผนวก	200
ภาคผนวก ก รายงานผู้ให้ข้อมูลที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการเรียนรู้	201
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	203

ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ	225
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	230
ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	244
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	301
ประวัติผู้เขียน	304



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	46
ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	47
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้.....	56
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้.....	64
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้.....	70
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู	76
ตาราง 7 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	78
ตาราง 8 การวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม	85
ตาราง 9 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.....	89
ตาราง 10 ข้อมูลโรงเรียน แยกตามขนาด	98
ตาราง 11 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม	98
ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม O-NET ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	100
ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม O-NET ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	100
ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	114
ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และ	129

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่า	130
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่า	131
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่า	133
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่า	136
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่า	138
ตาราง 21 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	148
ตาราง 22 การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	174
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ.....	177



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู.....	49
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	112
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	155



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้วางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นไปที่การศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในแผนฉบับนี้ถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงการศึกษาและทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทุกคนควรมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนและนักศึกษาในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษา ผ่านการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาแนวทางการสอนที่เหมาะสมและทันสมัย โดยให้ครูพัฒนาเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2565)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝัง แนวความคิดและความรู้ให้กับพลเมืองและสังคมโดยรวมของประเทศ และยังเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก ปัจจัยสำคัญคือ การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด บริบทที่สำคัญในการออกแบบการศึกษาในปัจจุบันก็คือพลวัตการเปลี่ยนแปลงโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นโยบายประเทศไทย 4.0 การศึกษา 4.0 ของรัฐบาล การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนถูกยกขึ้นมาเป็นปัจจัยการเปลี่ยนผ่านและสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญยิ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา (พชรวิทย์ จันทรศิริ, 2560)

การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นหลักในการพัฒนาระบบการศึกษาไทย เพื่อให้ครูมีคุณภาพและ

สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในปัจจุบัน ด้วยการกำหนดมาตรฐาน การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษา การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างครูที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของนักเรียนและสังคม การวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ อีกทั้งยังเน้นถึงบทบาทของครูให้เป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยให้ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากนักเรียนและชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของผู้บริหารแค่คนเดียวแต่เป็นเรื่องของทุกคนในสถานศึกษา เพราะการจัดการศึกษาจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถจึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้ ครูเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดคุณภาพของการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพของครูนำมาสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียน ภาวะผู้นำของครูนั้นยังเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาครูในสถานศึกษาและมีอิทธิพลผลทางบวกต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและขวัญกำลังใจของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเป็นผู้นำเพียงผู้เดียวในสถานศึกษา แต่ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงหรือพัฒนาบุคลากรในทุกระดับเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำการที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ดีในเชิงบวก ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ยอมรับการบังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นมีความผูกพันกับสถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อครูมีบทบาทภาวะผู้นำก็จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะของครู คือ การพัฒนาให้บุคลากรนั้นเกิดการพัฒนา คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลักมีการเสริมสร้างพลังในการทำงานที่คิดว่าตนนั้นก็สามารที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาได้ (Hallinger and Heck, 2010) (Hallinger and Heck, 2010)

ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ครูทุกคนต้องมีเพราะภาวะผู้นำของครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีภาวะผู้นำของครูที่แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียนนั้น ประกอบไปด้วยการมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นการที่แฝงอยู่ และมีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง อีกทั้งยังได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา สอดคล้องกับภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นต้นแบบด้าน

คุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการและ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จากเหตุผลและงานวิจัยที่กล่าวถึงทำให้เราทราบว่าภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำที่ดี ดังนั้นครูควรจะมีความรู้ความสามารถหลากหลาย มีความรักและศรัทธาในการเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและผู้คนทั่วไป และมีทักษะภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Leithwood and Duke, 1999; Strodl, 1992)

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา และส่งผลต่อผลคุณภาพของนักเรียนซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพไม่ได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองรวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและ ไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครูว่า ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้ สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ (Fullan, 1994)

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาภารกิจที่สำคัญเพื่อให้ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสอย่างทั่วถึง ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและได้มาตรฐาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดจึงได้จัดทำกรอบทิศทางและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2567ก) ที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านที่ 3 ได้ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ ด้านที่ 10 ได้ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยี ดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563-2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2567ข) พบว่าผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563-2565 มีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลง

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2567ก) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษา พบปัญหาสำหรับครูที่เห็นได้ชัดเจน คือ ครูขาดการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงาน ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ ขาดทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูบางท่านยังยึดติดกับวิธีการสอนแบบบรรยาย ไม่ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องแก้ไข ขาดการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพต่อไป

จากเหตุผลข้างต้นที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญและสภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามซึ่งครู มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในกระบวนการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในสังกัด ให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐสู่การปฏิบัติที่ดี อีกทั้งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามการวิจัยเพื่อนำสู่การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจากนักวิชาการที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับสูง นำมาสังเคราะห์ให้ได้กรอบโมเดลการวิจัยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประชากรที่ใช้

ในการวิจัย ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 35 แห่ง จำนวน 1,696 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 35 แห่ง ครูจากสถานศึกษาจำนวน 1,696 คนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาประกอบด้วย-ครู จำนวน 314 คน

ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 3 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

2.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้ 4 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้
 - 1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาศักยภาพ 70-20-10 ประกอบด้วย
 - 2.1 70% เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริง
 - 2.2 20% เป็นการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น
 - 2.3 10% เป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรม

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ วิธี เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูของ ประกอบด้วย

3.1. การปฏิบัติงานจริง

3.2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ

3.3 การฝึกอบรม

4. องค์ประกอบของโปรแกรม จากการศึกษาเอกสาร ประกอบด้วย

4.1 หลักการ

4.2 วัตถุประสงค์

4.3 เนื้อหา

4.4 วิธีการพัฒนา

4.5 การประเมินผล

5. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของโปรแกรม

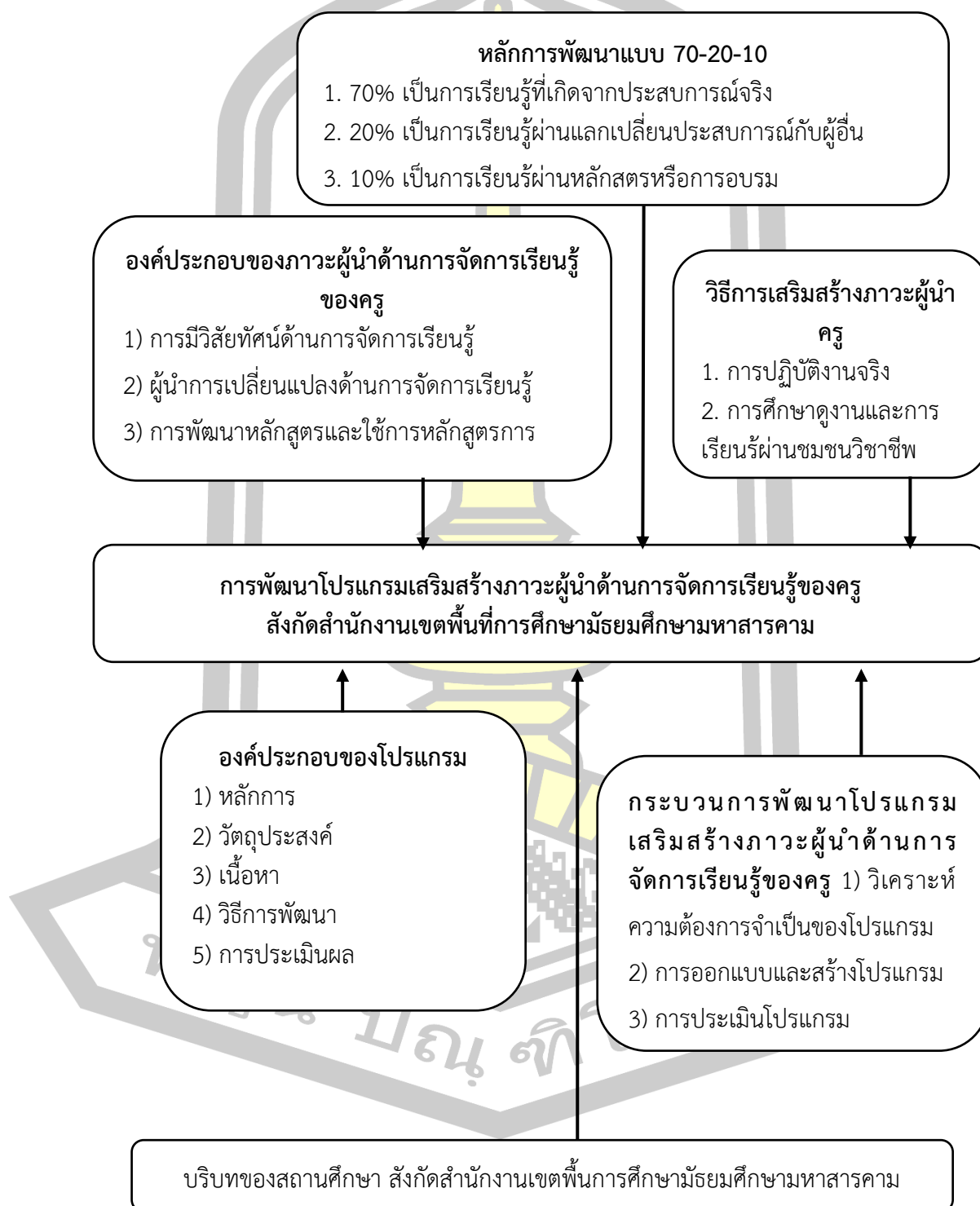
5.2 การออกแบบและการสร้างโปรแกรม

5.3 การประเมินโปรแกรม

6. บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม



กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามแสดงด้วยแผนภาพดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถที่ครูแสดงออกในการจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน ภาวะผู้นำนี้ไม่เพียงแต่หมายถึงบทบาทของครูในการสอน แต่ยังครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูในด้านการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน

1.1 ความสามารถของครูในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเรียนการสอนที่ชัดเจน โดยการร่วมมือกับเพื่อนครูในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้ครอบคลุมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การส่งเสริมการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเรียนการสอน โดยผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและเพื่อนครูในสถานศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความเป็นมืออาชีพและการปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมการศึกษา

1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูมีบทบาทในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรนั้นครูต้องศึกษาความต้องการของผู้เรียนและร่วมมือกับเพื่อนครูในการสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ครูต้องมีความรู้และทักษะในการออกแบบและพัฒนา

หลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการศึกษาปัจจุบัน

1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนและดำเนินการจัดการการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครอบคลุมถึงการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้เรียนผ่านวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน กระบวนการนี้รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและความสามารถของผู้เรียน โดยครูจะมีบทบาทในการดูแลและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 หมายถึง การเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่แบ่งการพัฒนานออกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจนประกอบด้วย 70% เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริง 20% เป็นการเรียนรู้ผ่านแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแล ตลอดจนการเป็นสมาชิกเครือข่าย การเรียนรู้อื่นที่อยู่นอกเหนือองค์การของตนเองและ 10% เป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรม เช่น การฝึกอบรมผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนา เป็นต้น

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอนกระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของครู
3. การจัดการเรียนรู้
4. ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้
5. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
6. การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ
7. ความต้องการจำเป็น
8. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำยุคใหม่ต้องมีทั้งคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) พฤติกรรมการบริหาร (Behavior Approach) และความมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Approach)

Dejnoska and Smiley (1983) กล่าวว่าผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

Bennis and Nanus (1985) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากจัดปัญหาขัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

B. Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้งานสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

Hersey and Blanchard (1997) ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Yukl (2012) ที่สรุปไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือนจะมีสถานะเป็นผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

McFarland (2018) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ หรือเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการผลักดันให้กิจกรรมหรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำต้องเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและต่อความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำคือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

วิเชียร วิทยอดม (2550) ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชัชวาลิต สรวารี (2552) กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่จะต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กร รวมถึงเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรเป็นสำคัญทั้งนี้ทั้งนั้นผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามทุกคนรู้สึกประทับใจในความ เป็นเจ้าของและร่วมหาทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนควบคุมดูแลอยู่ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับคนในองค์กรแต่ละคน และโค้ดให้คนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มของตนกระตุ้น ชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2557) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล และพฤติกรรมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ และพฤติกรรมนั้นจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

พชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่องาน และหน่วยงาน ความสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ก็สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีวิธีการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

Bovee et al. (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการที่จะ กระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือ มีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และคั่นทรงอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์การ

Attner and Plunkett (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่ม กำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ใช้อิทธิพลเต็มใจปรารถนา

Nelson (1997) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนว และนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

(Gibson et al., 1997) มองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในเชิงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ บุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็น ตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มี ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งมักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มี น้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการ ติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Daft (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

DuBrin (2009) ได้สรุปว่า กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Yukl (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชัก นำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีลักษณะเป็นเหมือนตัวแทนของ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในองค์การร่วมกัน

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ปุณณิษฐา มาเชศ (2564) และ สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ ตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์การไปสู่ความสำเร็จ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคนซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดหวังได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านของความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงานดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำครู

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้นิยามภาวะผู้นำของครูไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู องค์ประกอบด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และองค์ประกอบด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูไว้ว่าภาวะผู้นำครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เครือข่ายระหว่างแต่ละคนในโรงเรียน

ประภาดา คนคลอง (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออก ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการขึ้นงูใจจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562) กล่าวว่าภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วย

Fullan (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครุมีอาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้ สามารถพัฒนาไปสู่ครุมีอาชีพ

Silins and Mulford (2002) เสนอว่า ผู้นำครูเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรกแต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำแต่ละรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานที่ครูได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอนผู้นำครูนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

Muijs et al. (2005) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ

Danielson (2006) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำครู คือ การแสดงบทบาทบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ 3) มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และ 4) ช่างซึ่งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

Stephen and Galak (2012) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในห้องเรียนหรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของระบบภาวะผู้นำของครูไม่ได้หมายถึง อำนาจของครู (Teacher Power) แต่หมายถึงการแสวงหาอย่างกระตือรือร้นถึงการกระทำและความคิดที่ดีที่สุด ด้วยการตั้งคำถามอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและทัศนคติการทำงานแบบรวมพลัง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงของครูถึงความสามารถในการปฏิบัติตน เพื่อคน และงานของครู ด้วยความมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผลที่ปราศจากการสั่งการ ชักนำ หรือจูงใจจากผู้บริหาร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำครู ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดบทบาทของครูผู้สอนไว้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ

ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้
6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับ ธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนรวมทั้ง ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สำนักพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการ ประเมินสมรรถนะครู หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดำเนินการ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมการจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อ การพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิตเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและ กำหนดสมรรถนะครูในสถานการณ์ที่หลากหลายรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าสมรรถนะครูผู้สอน ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6

สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

Strodl (1992) กล่าวถึง การมีภาวะผู้นำของครูที่แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียนนั้นประกอบไปด้วยการมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่และมีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้งอีกทั้งได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

Fullan (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ

Lieberman and Miller (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยที่ฝ่ายบริหารไม่สามารถจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือความรับผิดชอบในการกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพันเต็มใจในการปฏิบัติการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือ ส่งเสริมครูคนอื่น ๆ ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่

เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่นตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติการกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3. ประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย พัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ เป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญทางการสอนเพิ่มขึ้นครูเหล่านี้จึงเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิดการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกันจากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง บทบาทที่ครูมีความสำคัญในการนำและสร้างการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน นอกจากการสอนแล้ว ครูที่มีภาวะผู้นำยังมีบทบาทในการพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ครูจะเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ ครูยังมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตของนักเรียน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ รวมถึงดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของนักเรียน ทั้งในด้านการศึกษาและการพัฒนาทางจิตใจ

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

อรรถกร เกษรแก้ว (2550) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูไว้ว่ามีองค์ประกอบหลักใหญ่ๆ ดังนี้คือ

1. ส่งเสริมพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมี

ดังนี้

1.1 มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.2 มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

1.3 มีการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู

1.4 สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้สัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ แนะนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้

1.5 มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

1.6 เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู

1.7 พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

1.8 เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่

เสมอ

1.9 สามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหา

ด้วยตนเอง

1.10 ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นใน

โรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์กรที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

2. เป็นผู้นำในด้านการเรียนการสอน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้

2.1 เป็นแบบอย่างทางการสอน

2.2 เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง

2.3 เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้

2.4 แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน

2.5 ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

2.6 มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน

2.7 เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้

3.1 เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

3.2 แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง

3.3 มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง

3.4 เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

3.5 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.6 เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและ

เพื่อนนักเรียนของตน

4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้

4.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

4.3 มุ่งความสำคัญที่นักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนดสมรรถนะของครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในสมรรถนะประจำสายงานได้มีสมรรถนะภาวะผู้นำครู ซึ่งนำเสนอ ดังนี้

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและส่วนรวม

1.2 เห็นคุณค่าให้มีความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

1.3 กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 มีทักษะการฟัง พูด เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 สืบเสาะข้อ ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผน

3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

3.3 กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนานักเรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและ

การจัดการเรียนรู้

4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้จากผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนและสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานในอนาคตตามเป้าหมายที่วางไว้มีความสามารถในการวางแผน โดยเชื่อมั่นในตนเองว่ากระทำได้ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์และเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น มีความกล้าและความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย กล้าเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา มีทักษะในการบริหารการจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมคิดร่วมทำงาน มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน ใช้ความสามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนและบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครู ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีการวางแผนการสอน ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ พัฒนาวิธีสอนอย่างต่อเนื่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีความอดทนส่งเสริมการให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้

มีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ สนับสนุนปัจจัยการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียน ครูและนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาความคิดโดยให้ความสำคัญกับการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือจากเพื่อนครู

องค์ประกอบที่ 3 มีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการร่วมกันพัฒนา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นและเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุความสำเร็จมีการทำงานเป็นทีมประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ติดต่อสื่อสาร และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รับผิดชอบแก้ไขปัญหา ตัดสินใจร่วมกันทุกขั้นตอน ตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางดำเนินงานกิจกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา มีความคิดริเริ่ม อดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากที่จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่งานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้า มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีทักษะในการจัดการและการใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อรักษาคุณภาพและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีความรู้ในวิชาชีพและทันเหตุการณ์ปัจจุบันกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผลปราศจากอคติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์เป็นผู้ได้รับการยอมรับความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีจนได้รับการยอมรับ รักและศรัทธาและความไว้วางใจจากหมู่คณะอยู่เสมอ

กิตติพัฒน์ คำแหง (2557) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครู โดยกล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างทางการสอนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติยา พร้อมสิน (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. ความเชี่ยวชาญด้านการสอน
4. การพัฒนาตนเอง
5. การทำงานเป็นทีม
6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปราโมทย์ พลราชม (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเรียนการสอน
3. การมีส่วนร่วม
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การบริหารจัดการ
6. มุ่งความสำคัญผู้เรียน

Strodl (1992) ได้พัฒนารอบความคิดเพื่อพิสูจน์ของคามมีอยู่ของภาวะผู้นำของครู ผลงานของเขาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้พัฒนาวิธีการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียน ประกอบด้วยหัวใจหลัก 3 ข้อได้แก่

1. การมีภาวะผู้นำแบบที่ไม่เป็นทางการแฝงอยู่
2. ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อ
3. การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

Fullan (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในลักษณะสำคัญคือ มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูอาชีพได้ด้วย

Pellicer and Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน ซึ่งความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Leithwood and Duke (1999) นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำครูว่า ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. เป็นผู้นำการเรียนการสอน
2. เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
3. เป็นผู้นำการเป็นตัวแทนด้านคุณธรรม
4. เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม
5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ
6. เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Childs Bowen et al. (2000) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ดังนี้

- ร่วมกันของครู
1. มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้
 2. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 3. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Snell and Swanson (2000) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 3

องค์ประกอบ ดังนี้

1. ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน
2. การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น
3. มีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

York Barr and Duke (2004) ได้สังเคราะห์งานวิจัยของภาวะผู้นำของครูผล

การศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การส่งเสริมวิชาชีพครูและ
6. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Ackerman and Mackenzie (2006) ได้ระบุลักษณะและหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเอง

และผู้อื่น

2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่
3. การเป็นแบบอย่างในการผานความร่วมมือ
4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน
5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจของโรงเรียน

Katzenmeyer and Moller (2011) ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู คือ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเลือกหนังสือเรียนและสื่อทางวิชาการ
2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
3. กำหนดมาตรฐานในด้านพฤติกรรมนักเรียน
4. การตรวจสอบข้อมูลในการตัดสินใจ
5. การออกแบบและพัฒนาทีมงาน
6. การกำหนดนโยบายและแผนงานโรงเรียน
7. การตัดสินใจด้านงบประมาณของโรงเรียน
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
9. การเลือกสรรครูใหม่
10. การเลือกสรรผู้บริหารใหม่

Lieberman and Miller (2011) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูว่าประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์
2. การวินิจฉัยและวิเคราะห์สภาพโครงการ
3. กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์
4. การบริหารจัดการในการทำงาน
5. การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำครูที่มีส่วนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำคือความมุ่งมั่น ครูที่มีภาวะผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้ พร้อมทั้งความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง และมีความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก

การจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) เป็นกระบวนการหรือวิธีการใด ก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ เรียกได้ว่าเป็น การจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

สำนักงานปฎิรูปการศึกษา (2543) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีการจัดบรรยากาศ เนื้อหาสาระ กระบวนการ การประเมินผลการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน แหล่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

กุลิสรา จิตรขญาวนิช (2562) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

Hough and Duncan (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) หมายถึง ความสามารถ

ในการประเมินผลของการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Darling-Hammond L (2009) ได้อธิบายว่าการจัดการเรียนรู้ (Teaching and Learning) หมายถึง การออกแบบประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นหลัก (learner-centered), ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) การแก้ปัญหา (problem solving) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) โดยครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็น ผู้ออกแบบการเรียนรู้ (learning designer) ที่มีบทบาทในการวางแผน จัดกิจกรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้คือกระบวนการที่ครูกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนว่า หลังการเรียนการสอน นักเรียนควรมีความรู้หรือทักษะอะไรบ้าง ครูจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ได้

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

กุลิสรา จิตรขญาณิช (2562) การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษابรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกแยะชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้องค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของผู้เรียนขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มที่ และเติบโตเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอนาคต

3. ความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

วรรณิ ลิ้มอักษร (2551) การเรียนรู้จึงมีความมุ่งหมายและสำคัญต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้มีความสำคัญการมีชีวิตรอด ได้แก่การเรียนรู้การแสวงหาอาหาร และเรียนรู้วิธีการรักษาผู้ป่วยด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูง เรียนรู้การหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงสิ่งอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย หรือเรียนรู้การรวมกลุ่มทางสังคม และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นในสังคม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันยามเกิดเหตุการณ์ที่คับขันหรือเมื่อมีอันตรายเกิดขึ้น เป็นต้น

2. การเรียนรู้มีความสำคัญต่อการปรับตัว ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเลือกวิธีการปรับตัวมาใช้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลสามารถเลือกได้ว่าเมื่อใดควรปรับตัวเราให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เมื่อใดควรปรับสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตัวเรา และเมื่อใดที่ควรปรับสิ่งแวดล้อมและตัวเราเข้าหากัน

3. การเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลไม่ตกเป็นเครื่องมือของบุคคลอื่น ไม่ถูกคนอื่นหลอกลวงหรือหลอกใช้ได้ง่ายๆ

4. การเรียนรู้มีความสำคัญต่อการประกอบการทำงานอาชีพ ทั้งนี้เพราะแต่ละอาชีพมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันไป การเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานอาชีพเร็วขึ้น

5. การเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริม ปรับปรุง และแก้ไขบุคลิกภาพ เช่น ช่วยให้มีความรู้ในการเลือกหาเสื้อผ้ามาสวมใส่ให้เหมาะสมกับร่างกายและปกปิดหรืออำพรางส่วนที่บกพร่องของร่างกาย ช่วยให้มีความรู้ในการเลือกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และเข้าใจตรงกันเป็นต้น

6. การเรียนรู้มีความสำคัญต่อความเจริญของบ้านเมืองและประเทศชาติ เช่น นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ทางการเกษตร อุตสาหกรรม การสร้างถนนหนทาง หรือให้การศึกษาแก่ประชาชนของประเทศอย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในประเทศมีคุณภาพชีวิตในเกณฑ์ที่ดี

สรุปความมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ พัฒนาองค์กร คือ ครูมุ่งหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตร และส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ คือ ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาบุคลากรและนักเรียน คือ ครูมุ่งหมายที่จะพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านการศึกษาและการพัฒนาทางจิตใจ

4. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2562) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการดังนี้ การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่างๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกแยะข้อถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

4. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

5. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

6. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้องค์ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

5. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

สุนน อมรวิวัฒน์ (2535) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตาม ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เกี่ยวกับความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึง และจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยา บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความเชื่อบานของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนดแต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่นอีก นอกเหนือไปจากตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกลัวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดตามมา เนื่องจากความไม่พร้อมของในครอบครัว เป็นต้น ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีทัศนคติจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจอาหารเข้าก่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแก้วเดียวเท่านั้น สิ่งที่น่ามาก่อนเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ผู้สอนควรจะต้องคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนจะต้องหาวิธีการที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผู้สอนควรจะต้องฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

เอกศักดิ์ บุตรลับ (2537) ได้กล่าวองค์ประกอบการเรียนรู้ไว้ว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวป้อนในระบบการเรียนการสอน ได้แก่ ครู นักเรียน บุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ หลักสูตร และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

1. ครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เรียน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจะขาดมิได้ เพราะถ้าหากไม่มีผู้เรียนแล้ว การสอนก็จะไม่เกิดขึ้น

3. หลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรเป็นสื่อกลางที่จะนำนักเรียนไปสู่จุดหมายปลายทางที่สังคมได้คาดหวังไว้

4. สิ่งแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ การจัดห้องเรียน การจัดเวลาเรียน การเลือกแหล่งวิทยาการ และการบริการสนับสนุนการเรียนการสอน

ประไพ ฉลาดคิด (2548) ได้กล่าวองค์ประกอบของการสอนไว้ดังนี้ ลองจินตนาการเป็นภาพต่อไปนี้ ในการสอนแต่ละครั้งเมื่อผู้สอนเข้ามาในชั้นเรียนน่าจะมีกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดขึ้น นั่นหมายความว่าในห้องเรียนนั้นคงไม่ใช่ห้องเรียนที่ว่างเปล่า แต่ควรมีองค์ประกอบต่อไปนี้ในชั้นเรียน

1. ผู้สอน ผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการสอน เพราะต้องเป็นผู้รู้หลักสูตรและนำเนื้อหาสาระมาดำเนินการสอน มีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ตลอดเวลาของการเรียนการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในบทเรียน มีทักษะกระบวนการ และมีเจตคติที่ดีตามเจตนารมณ์ของบทเรียนและหลักสูตร นอกจากนั้นครูยังต้องมีความสามารถใช้สื่อประกอบการสอน และสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ทำให้การสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

2. ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสอน เพราะการสอนจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีผู้เรียนเป็นผู้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้

3. กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากต่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นออกแบบโดยผู้สอนและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีการวัดผลและประเมินผลตามที่ผู้สอนได้วางแผนไว้

4. บริบทในการเรียนการสอน ในการสอนที่ต้องการให้เกิดผลที่ดีทั้งต่อผู้สอนและผู้เรียนนั้น สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึงอันได้แก่ ความเหมาะสมของสีในห้องเรียน การถ่ายเทของอากาศ ทิศทางลม เสียงรบกวนจากภายนอกห้องเรียน เช่น เสียงรถยนต์วิ่งผ่านไปมา กลิ่นเหม็นจากตลาดสด เป็นต้น

อุษา คงทอง และคณะ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้เรียน
2. บรรยายากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยายากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

ถ้าองค์ประกอบ ของการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ประการนี้ดำเนินไปได้ด้วยดีจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมาก องค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเกี่ยวกับความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึง และจะละเลยไม่ได้

3.2 บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความขี้บ่นของ ผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียน ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกนอกเหนือไปจากตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทาน อาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิวหรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระทบกระเทือนใจติดติดตามมา เนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจจะมีความกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจ อาหารเช้าง่อนมาสถานศึกษาของผู้สอนมีเพียงน้ำแก้วเดียวเท่านั้น สิ่งที่น่ามาก่อนเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนจะเป็นเครื่องชี้บ่งถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ผู้สอนควรจะต้องคิดถึงผู้เรียน ในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง ผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนจะต้องหาวิถี ที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และผู้สอนควรจะต้องฝึกให้มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนเพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้สรุปการประเมินสมรรถนะครูถึงสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์

ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม

สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.1 ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ

เนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน

1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม

1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557) สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้เรียน
2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

ถ้าองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 ประการนี้ดำเนินไปได้ด้วยดีจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างมาก องค์ประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเกี่ยวกับ ความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐานเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องคำนึง และจะละเลยไม่ได้

2. บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นส่วนสำคัญ และส่วนหนึ่งที่จะกำหนดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นไปในรูปแบบที่ต้องการ ความเป็นประชาธิปไตย ความเคร่งเครียด ความขื่นบานของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนด แต่ถึงกระนั้นก็ตามบรรยากาศในชั้นเรียนยังมีองค์ประกอบอื่นอีก นอกเหนือไปจาก ตัวผู้สอน คือ ผู้เรียนที่เข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้รับประทานอาหารเช้า หรืออาหารกลางวัน ผู้เรียนเริ่มเรียนชั่วโมงแรกด้วยความรู้สึกหิว หรือบางครั้งผู้เรียนได้รับสิ่งกระเทาะกระเทือนใจติดตามมาเนื่องจากความไม่ปรองดองในครอบครัว เป็นต้น ส่วนทางด้านตัวผู้สอนนั้นอาจมีความกดดันจากฝ่ายบริหารหรือจากครอบครัว เศรษฐกิจ สิ่งที่น่ามาก่อนเหล่านี้เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมาพบกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องพึงได้ว่าบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จะปรากฏออกมาในรูปแบบใด

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงเงื่อนไขหรือสถานการณ์ว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการเรียนรู้ ผู้สอนควรคิดถึงผู้เรียนในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งผู้เรียนมีสิทธิที่จะได้รับความต้องการพื้นฐาน และผู้สอนควรจะฝึกให้มีความไวต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน เพื่อความสำเร็จแห่งการเรียนรู้และการเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ต่อไป

ทศนา แคมมณี (2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับ “ระบบการเรียนการสอนที่แท้จริง” โดยระบุว่า ระบบดังกล่าวควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่

1. ผู้สอน มีบทบาทในฐานะผู้ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นผู้จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ตลอดจนทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็น
2. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ลักษณะ ความต้องการ และความพร้อมของผู้เรียน เป็นพื้นฐานในการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา มีความเป็นปัจจุบัน และสามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนได้ ผู้สอนจึงควรพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาอย่างรอบคอบ ทั้งด้านสาระสำคัญและลำดับความเหมาะสม
4. สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้นั้น ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยา บรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และการส่งเสริมความกล้าแสดงออก จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนรู้

กุลิสรา จิตรขญาณิช (2562) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้คือ การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน จึงจะสามารถทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดทั้งหมดในหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจและสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ที่สำคัญถ้าผู้สอนไม่ได้มีการศึกษาเรียนรู้รายละเอียดต่าง ๆ ในหลักสูตรก็ไม่สามารถที่จะรู้ได้ว่าจะสอนเนื้อหาอะไร เพื่ออะไร และวัดผลประเมินผลอย่างไร

2. จุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้เริ่มต้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้งเพราะจะทำให้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย สามารถทราบว่าผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมใดบ้าง รวมทั้งสามารถวางแผนเตรียมเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้ต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

4. สื่อการเรียนรู้ การนำสื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนรู้อย่างไร ใช้วิธีการใดบ้าง โดยการจัดการเรียนรู้ต้องเลือกวิธีการที่น่าสนใจมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

5. การวัดผลและประเมินผล จะทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยทำให้ผู้สอนนำข้อมูลที่ได้จากการวัดผลและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำปัญหาที่ค้นพบมาใช้ในการทบทวนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

6. ผู้สอน หรือครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นและเป็นผู้นำ หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน

7. ผู้เรียน หรือนักเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเท่ากับผู้สอน เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนหรือผู้รับความรู้ และประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ก็ไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เพราะไม่มีผู้รับ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยหลายปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กัน เริ่มตั้งแต่หลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล ครู นักเรียน หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไป ก็จะมีส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องประกอบด้วย การวางแผนที่รอบคอบ การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างบรรยากาศที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

1. ความหมายภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ จิตติมา ไชยมหา (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่มีการจัดการเรียนรู้โดยการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้มีการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมโดยการใช้ประสบการณ์การฝึกฝน ให้สามารถนatenองและผู้อื่นสู่เป้าหมายและมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

อนัตตา ชาวนา (2556) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หมายความว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ครูผู้สอนแสดงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถชักนำผู้อื่น ด้วยการใช้ภาวะผู้นำและทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครูได้แสดงตามบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับของครูคนอื่น มีส่วนร่วมและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน

Leithwood (2003) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน หรือการมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึงความสามารถของครูในการแสดงพฤติกรรมและความชำนาญที่โดดเด่นในการนำและจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีภาวะผู้นำในด้านนี้ไม่เพียงแต่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ แต่ยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูและชุมชนอีกด้วย

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

York Barr and Duke (2004) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูต้ององค์ประกอบในลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำครู 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การประสานงานและการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 4) การส่งเสริมวิชาชีพครู 5) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน และ 6) การสร้างพันธกิจร่วมกันกับสถาบันผลิตบุคลากรวิชาชีพครู

Robinson (2010) พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง การตั้งเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและมีความหมาย ซึ่งช่วยให้ครูและนักเรียนมีทิศทางและแรงจูงใจในการพัฒนา

2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของครูและนักเรียน

3. การวางแผน ประสานงาน และประเมินการสอนและหลักสูตร การออกแบบและประเมินกระบวนการสอนและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและเป้าหมายการเรียนรู้

4. การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและความรู้ของครู ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและสนับสนุน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการจัดการพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

Derrington and Angelle (2013) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาวะผู้นำของครูไม่ได้จำกัดแค่การเป็นผู้นำในเชิงการบริหารหรือการจัดการองค์กร แต่ยังรวมไปถึงบทบาทของครูในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ภาวะผู้นำของครูในด้านนี้สามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ครูที่มีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้จะมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างของนักเรียน ครูจะไม่เพียงแค่สอนตามแผนการที่กำหนดไว้ แต่ยังมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาและปรับปรุงการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ต้องการ

2. การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในคณะครู การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครู ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ครูผู้นำจะส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การเสริมสร้างความมั่นใจร่วมในคณะครู ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพรวมของคณะครู หรือ Collective Efficacy ซึ่งหมายถึงความเชื่อร่วมของคณะครูในความสามารถของตนเองในการสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียน ครูที่มีภาวะผู้นำจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงบันดาลใจให้กับครูในทีมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการร่วมมือและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

4. การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา ครูผู้นำจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้เพื่อนครูมีการพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรม การสังเกตการสอน และการให้คำแนะนำ ครูที่มีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้จะมีทักษะในการสนับสนุนการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมอาชีพ โดยไม่เพียงแค่การสอนแต่ยังรวมไปถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาเป็นทีม

5. การส่งเสริมการปรับปรุงและประเมินผลการเรียนการสอน ครูผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้มีบทบาทในการประเมินการเรียนการสอนและหาวิธีการที่สามารถปรับปรุงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น โดยการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การสอน

Warren (2021) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำของครูในห้องเรียน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาวะผู้นำของครูในด้านการจัดการเรียนรู้มีลักษณะและบทบาทที่สำคัญดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูในห้องเรียนเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะเรียนรู้ ครูที่มีทักษะภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม ครูผู้นำจะเลือกใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนและสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบร่วมมือ (cooperative learning) หรือการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ (experiential learning) ซึ่งสามารถช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น และเข้าใจเนื้อหามากขึ้น

3. การประเมินและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนรู้อย่างเกี่ยวข้องกับการประเมินและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีภาวะผู้นำจะติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ครูผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนในการแสดงออกถึงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาทักษะต่าง ๆ เหล่านี้

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ ครูผู้นำสามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดอยู่แค่การเรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้นอกห้องเรียน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (real-world learning) ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนในหลากหลายบริบท

ชนาธิป พรกุล (2545) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

1. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ กำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้

2. ทักษะการคิดและขั้นตอนการคิด
3. ขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งก่อนและหลังการเขียนแผนการเรียนรู้

4. การออกแบบการสอน และการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน

เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านบุคลิกภาพ และ 6) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ซึ่งกล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำมาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ครูควรมีลักษณะและพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์
5. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก
6. กล้าตัดสินใจ
7. ยอมรับเห็นความสำคัญประโยชน์และความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)
3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการหลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน

อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จารุภัทร บุญส่ง (2556) ได้จำแนกภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ครูมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความมุ่งมั่นและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ครูมีความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงการจัดการกระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

3. ด้านการพัฒนานักเรียน ครูมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ทั้งในด้านการเรียนและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้นักเรียนสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม

4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ครูมีหน้าที่ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งในด้านจิตใจ สังคม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้

ฐิติมา ไชยมหา (2556) จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษาความรู้ความสามารถในการสอน ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

รัชฎาพร พิมพ์พิชัย (2556) ได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ครูมีบทบาทในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และความต้องการของนักเรียน
2. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน ครูตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เพื่อให้การสอนมีทิศทางและประสิทธิภาพ
3. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของนักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ครูติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
5. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อประเมินความสำเร็จของการสอนและวางแผนการพัฒนาต่อไป

ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาและสรุป ภาวะผู้นำครูที่มีอิทธิพลในการจัดการเรียนรู้ มี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและใช้หลักสูตร
- 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4) การมีบุคลิกลักษณะที่มีความเหมาะสมกับความเป็นครูเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตน และการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพของตน

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	York Barr and Duke (2004)	Viviane Robinson (2009)	Derrington และ Angelle (2013)	Warren (2021)	ชนธิป พรกุล (2545)	เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550)	ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554)	อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	จารุภัทร บุญส่ง (2556)	รุติมา ไชยมหา (2556ก)	รัชฎาพร พิมพ์ชัย (2556)	ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557)	ความถี่
1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓				✓	✓	✓		✓			✓	✓	8*
2. มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	✓						✓	✓			✓			✓	5*
3. การพัฒนาด้านตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	✓									✓		✓		✓	4
4. จิตวิญญาณความเป็นครู	✓						✓	✓		✓					4
5. มีความเชื่อมั่นและเจตคติทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้	✓						✓								2
6. กระบวนการจัดการเรียนรู้			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	10*
7. การบริหารจัดการชั้นเรียน			✓			✓	✓								3
8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						✓			✓			✓	✓		4
9. พัฒนาผู้เรียน		✓		✓			✓	✓	✓		✓				5

10. การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการ จัดการเรียนรู้		✓	✓					✓	✓		✓	✓	✓		7*
11. บุคลิกภาพของครู						✓		✓							2
12. มีส่วนร่วมในการ พัฒนาการศึกษา		✓	✓	✓				✓							3
13. มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ				✓							✓				2
14. ส่งเสริมวิชาชีพครู		✓		✓				✓				✓			3
15. สร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน และท้องถิ่นในการ จัดการศึกษา			✓					✓		✓					3
16. การประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี								✓							1

จากตาราง 1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจากนักวิชาการ 14 แหล่งมารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 16 องค์ประกอบซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้งานวิจัย ตั้งแต่ความถี่ 5 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และนำองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันมา สังเคราะห์เพื่อจัดกลุ่ม ปรากฏดังตาราง 2

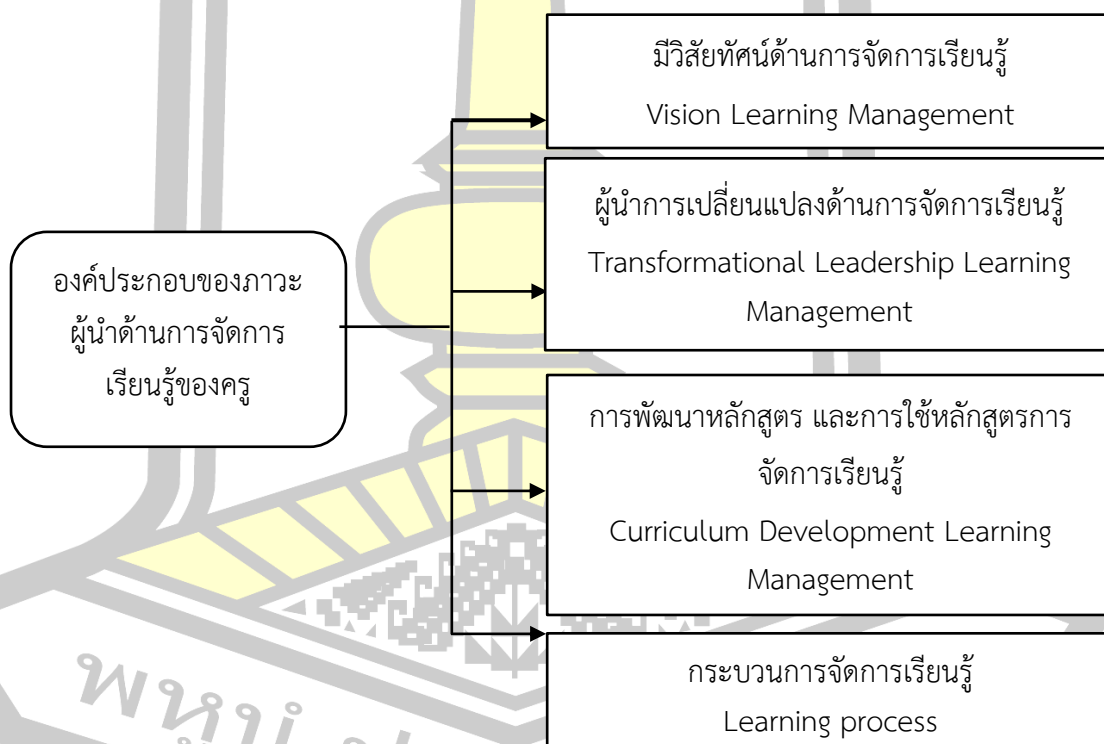
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู	นักวิชาการ	รายละเอียด
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการ จัดการเรียนรู้	Viviane Robinson (2009); กษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา,2550; ชาญชัย อาจินสมอาจารย์,2550; สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2553; อาภารัตน์ ราชพัฒน์,2554;	4. จิตวิญญาณความเป็นครู 5. มีความเชื่อมั่นและเจตคติ ทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้ 11. บุคลิกภาพของครู 13. มีส่วนร่วมในการ

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู	นักวิชาการ	รายละเอียด
	จารุภัทร บุญส่ง,2556; ศิริพร กุล सानต์ และคณะ,2557	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 16. การประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้	Viviane Robinson (2009); Derrington and Angelle (2013); York Barr and Duke,2004; ชาญ ชัย อาจิณสมาจาร,2550; สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2553; สำนักพัฒนาครูและบุคลากร ขั้นพื้นฐาน,2553; อาภารัตน์ ราชพัฒน์,2554; จารุภัทร บุญส่ง ,2556; ฐิติมา ไชยมหา,2556; รัชฎาพร พิมพิชัย,2556; ศิริพร กุลसानต์ และคณะ,2557	3. การพัฒนาดตนเองสู่ความเป็น ครูมืออาชีพ 9. พัฒนาผู้เรียน 12. มีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา 14. ส่งเสริมวิชาชีพครู
3. การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการ จัดการเรียนรู้	Viviane Robinson (2009) ; Derrington and Angelle (2013); กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา,2550; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน,2553; สำนักพัฒนาครูและ บุคลากรขั้นพื้นฐาน,2553; จารุภัทร บุญส่ง,2556; ฐิติมา ไชยมหา,2556; รัชฎาพร พิมพิชัย,2556	8. การวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้
4. กระบวนการจัดการ เรียนรู้	Derrington and Angelle (2013); Warren (2021); ขนธิป พรกุล ,2545; กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ,2550; ชาญชัย อาจิณสมาจาร ,2550; สำนักงานคณะกรรมการ	7. การบริหารจัดการชั้นเรียน 15. สร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน และท้องถิ่นในการจัด การศึกษา

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู	นักวิชาการ	รายละเอียด
	การศึกษาขั้นพื้นฐาน,2553; สำนัก พัฒนาครูและบุคลากรขั้นพื้นฐาน ,2553; อภารัตน์ ราชพัฒน์,2554; ฐิติมา ไชยมหา,2556; รัชฎาพร พิมพิชัย,2556; ศิริพร กุลสานต์ และคณะ,2557	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ดังภาพประกอบ 2
ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้จาก
การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้
 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้
 3. การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้
 4. กระบวนการจัดการเรียนรู้
- ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้” การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

สุวรรณยา อำนวยมัจฉา (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้ปรับและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันโดยมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติที่ต้องจะบรรลุในอนาคต

เอกฉันท โขติฉันท (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าความสามารถของบุคคลในการแสดงภาพลักษณะทางความคิดที่ต้องการให้สถานศึกษาหรือตนเองเป็นไปอย่าง หนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างเกิดขึ้นในอนาคตโดยคำนึงถึงขบวนการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้น เป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับบริบทสถานะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยได้รับการร่วมมือจากสมาชิกในสถานศึกษานั้น

วิชิต สมุจจัยมณี (2552) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการ

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าภาพขององค์การในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การที่จะดำเนินการไปให้บรรลุโดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับความมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

จิตติมา วรณศรี (2564) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นและสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

Harris and Muijs (2002) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพที่เกิดจากการมองไปข้างหน้าซึ่งเป็นภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต องค์การที่มีวิสัยทัศน์จะมีทิศทางที่ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

Bush (2013) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าภาพที่เป็นไปได้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือองค์การอันเกิดจากความไม่พึงพอใจกับสภาพปัจจุบันซึ่งวิสัยทัศน์จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติและสะท้อนถึงค่านิยม

Noonan (2019) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าแบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงน่าเชื่อถือและสร้างความดึงดูดใจเป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจมีความกระตือรือร้นและความผูกพัน
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน
3. สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
4. เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

จากแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการมองเห็นและสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตจากข้อมูลและสภาพปัจจุบัน โดยเป็นภาพของความสำเร็จที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับพื้นฐานความจริง หรืออุดมคติที่ตั้งเป้าหมายให้กับองค์กร เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังต้องสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมจะช่วยให้สามารถนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้ กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวชี้วัด ดังนี้

พิชาय รัตนดิลก ญ ภูเก็ต (2552) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดสิ่งที่องค์กรคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติโดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจนวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น

1. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตามและเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มแข็งระหว่างผู้นำกับประชาชนประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อนก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่าวิสัยทัศน์ ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศ วิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลภายในที่มีผลกระทบต่อองค์กร และข้อมูลภายในคือจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

2. สร้างฝันให้เป็นจริง วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต คือการนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้างขั้นตอนวิธีการและผู้ที่ปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุผลที่ต้องการนั้นคือการปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกันเพื่อให้ภาพรวมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน

3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่าง ๆ ไว้แล้วสิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความพร้อมในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำต้องคัดเลือกและจัดสรรคนให้เหมาะสม ให้ความรู้และการดูแลรวมทั้งสร้างแรงจูงใจผลงานที่คาดหวัง และการวัดผลหมายถึงการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคล พร้อมทั้งสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการวัดผลที่มีมาตรฐานผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้วต้องมีระบบการให้ผลตอบแทนหรือของรางวัลเมื่องานประสบความสำเร็จ

4. สร้างพลัง ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือสามารถสร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือความรู้ความสามารถและลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสารกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรมผู้ที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย
2. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ
3. มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Braun (1992) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงเสมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะองค์การทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลาเพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม คือการให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่า วิสัยทัศน์เป็นของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าว ทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริง ในสถานศึกษา โดยการร่วมมือทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิดและความพยายามของสมาชิกเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

Fisher (1993) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือการสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงผู้ปกครองสมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดมุ่งหมายอย่างไรรวมทั้งไปถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์นั้นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยเรื่อยจนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Leithwood and Duke (1999) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

2. การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้ สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นการกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความเชื่อมั่นโดยการโน้มน้าวสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคล เช่น การให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามกำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน

Wilmore (2002) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการ ของวิสัยทัศน์ว่ามี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันของสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ โรงเรียนต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชนและคนอื่น ๆ ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไร และมีจุดมุ่งหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่จะให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

4. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Zaccaro and Banks (2004) ได้เสนอ จากผลการศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

Dubrin et al. (2006) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายโดยเสนอขั้นตอน ที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การกำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้น โอกาสที่เอื้ออำนวยประเมินและตัดสินใจเลือกทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นคนอื่นรับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนเองให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้รับ รู้เข้าใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริงโดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบายแผนกลยุทธ์ แผนงานโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

จากการศึกษาองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น พบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายในลักษณะเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ ต่างกันไป ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จัดหมวดหมู่แต่ละองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่ามีความหมายเดียวกับองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันตามความเหมาะสม แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์เพื่อหาตัวชี้วัดขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ ดังตาราง 3



ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	Braun (1992)	Fisher (1993)	Leithwood และ Duke (1999)	Wiltmore (2002)	Z Zaccaro and Banks (2004)	Dubrin et al. (2006)	พิชัย รัตนสิริก ญ ภูเก็ต (2552)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553)	สถาบันพัฒนาผลผลิตแห่งชาติ (2553)	ความถี่
1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อสารให้สมาชิกยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8*
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้								✓	✓	2
5. การมอบอำนาจในการตัดสินใจ									✓	1
6. การสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ									✓	1
7. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์			✓							1
8. การพัฒนาวิสัยทัศน์			✓							1

จากตาราง 3 พบว่า คะแนนความถี่การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติจริง มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อสารให้สมาชิกยอมรับ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ และการพัฒนาวิสัยทัศน์ สำหรับการเลือกตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวชี้วัดที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกันได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อสารให้สมาชิกยอมรับ
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติจริง

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 ร่วมมือกับเพื่อนครูในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู
 - 1.4 สร้างแรงจูงใจทางบวกให้เกิดความมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.5 ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการจัดการเรียนรู้
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ยอมรับและเต็มใจที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 2.2 กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนครู
 - 2.3 ส่งเสริมให้เพื่อนครูและผู้เรียนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.4 มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
 - 2.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 เชิญชวนให้เพื่อนครูนำเสนอสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.3 เผยแพร่ผลงานหรือรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเรียนการสอนที่ชัดเจน โดยการร่วมมือกับเพื่อนครูในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้ครอบคลุมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การส่งเสริมการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้” การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาส หรือปัญหาและการร่วมกันหาวิธีแก้ปัญหานั้นให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

B. M. Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การท้าทายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

B. M. Bass (1997) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในคุณค่าของจุดมุ่งหมายและว่าที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีมงาน นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

Burns (2004) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สะท้อนถึงความพยายามในการจัดการและนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรมีความพยายามในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาศักยภาพ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้ กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2537) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพึงมี คือ 1) จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ และความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 2) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 3) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทางเทคนิควิชาการ (technical knowledge) ขององค์กรนั้นอย่างดีมากและมีประสบการณ์มาก

สุนันทา เลาหนันท์ (2542) ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น คือ 1) ความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจและติดตามเรื่องอย่างจริงจังในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอวินิจฉัยปัญหาองค์กร 2) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ต่อการในการทำสัญญาทางจิตวิทยากับกลุ่มผู้บริหารนั้นจะมีข้อความระบุถึงความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายว่าจะติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไว้วางใจต่อกัน ดังนั้นที่ปรึกษาจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงทักษะเหล่านั้น 3) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร 4) ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ 5) ความสามารถในการเรียนรู้พฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ 6) ความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง หรือเป็น Pragmatic Dreamer สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคคลเข้าร่วมกับสิ่งที่ฝันได้ขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มศักยภาพทุกด้านให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย ทั้งยังมีความภูมิใจในความฝันและความมุ่งมั่นของตนเอง 2) เป็นนักคิด หรือ Deep Thinker ใฝ่หาความรู้ทำตัวเองให้เป็นเหมือนแก้วเปล่า พร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อน 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถโน้มน้าวให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกับตนได้ รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนต้องการร่วมงานด้วย 4) มีความสามารถที่จะให้ผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ในภาวะปกติ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่เบื้องหลังไม่จำเป็นต้องออกนำให้เห็นทุกครั้ง แต่เมื่อถึงคราววิกฤติ ผู้นำจึงจะปรากฏตัวเข้ามาช่วยแก้วิกฤตินั้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี 5) มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวก มีทักษะในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถให้กำลังใจขณะทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่น 6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสาร รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแรงร่วมใจและทำงาน 7) มีความเพียรอย่างไม่มีสิ้นสุด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่

แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหาผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง และ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้อธิบายว่าคุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำ ให้สำเร็จ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจิตใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม 3) การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบ เหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของสมรรถนะหลักประจำสายงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 1) การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำครู ในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครู ตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมแสดงออกดังนี้ 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

Havelock (1973) ได้ให้ข้อคิดว่าบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กระตุ้นหรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 2) บทบาทในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา 3) บทบาทในการช่วยเหลือในกระบวนการ เป็นผู้ช่วยให้สมาชิกเห็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีแก้ปัญห 4) บทบาทในการประสานแหล่งทรัพยากร เป็นผู้ช่วยสนับสนุนหรือประสานการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

York Barr and Duke (2004) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ 1) เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ 3) ประกาศเกียรติคุณการให้รางวัล 4) การเป็นตัวแบบครูประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน

Fullan (2006) ได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีการใดในการดึงดูดใจผู้ฟังไปจนถึงรู้ว่าจะต้องบุคคลสำคัญเข้าร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่มและรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้ 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วยเข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของเขาสามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้ 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst)

ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศเป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนด้านทานได้ยากมาแย้ง มีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี คือ ผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดของตนเองเข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่ายและหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจาก การตกลงร่วมกัน 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่าย 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรเป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกันและการร่วมมือกันสามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เพื่อความพยายามในระดับกลุ่มและสร้างสปีริตและเอกลักษณ์ของกลุ่มใช้เวลาในการหล่อหลอมผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

Northouse (2007) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์ 2) การจูงใจด้วยแรงดลใจ 3) การกระตุ้นด้วยปัญญา และ 4) การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) การบริหารแบบวางเฉย 3) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

จากการศึกษาองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้นพบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายในลักษณะเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ ต่างกันไป ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จัดหมวดหมู่แต่ละองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่ามีความหมายเดียวกับ องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันตามความเหมาะสม แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ เพื่อหาตัวชี้วัดขององค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยสรุปเป็นตารางแจกแจงความถ้อยคำดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	Havlock (1973)	York-Barr and Duke (2004)	Fullan (2006)	Northouse (2007)	ประจักษ์ รอดประเสริฐ (2535)	สุนันทา เลขาพันธ์ (2544)	สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ความถี่
1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
2. เป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือ	✓		✓		✓	✓					4
3. มีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้		✓		✓	✓	✓				✓	5
4. การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	7*
5. มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	✓					✓	✓	✓	✓	✓	6*
6. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้			✓					✓	✓		3
7. การสร้างแรงจูงใจในการเรียน	✓		✓					✓	✓		4
8. การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี				✓				✓	✓		3
9. ความเชื่อมั่นในตนเองของครู			✓					✓	✓		3
10. มีทักษะภาษาเพื่อสื่อสารในการเรียนการสอน	✓	✓					✓				3
11. มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน		✓					✓				2
12. การทำงานร่วมกันเป็นทีม			✓							✓	2

จากตาราง 4 พบว่า คะแนนความถี่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือ การสร้างแรงจูงใจในการเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะภาษาเพื่อสื่อสารในการเรียนการสอน ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวชี้วัดที่มีคะแนนความถี่ต่ำมา

รวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ
3. มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 มีความใฝ่หาความรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ
 - 1.3 พร้อมที่จะเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน
 - 1.4 หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ
 - 2.2 เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับเพื่อนครู
 - 2.3 มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียนและสังคม
 - 2.4 เข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาด้านวิชาชีพ
3. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 ความคิดริเริ่มในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการศึกษาวิจัยและนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการนำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเรียนการสอน โดยผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและเพื่อนครูในสถานศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความเป็นมืออาชีพและการปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้” การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

Charters and Good (1945) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้ เหมาะสมกับ โรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้ง การประเมินผล และ 2) การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นไป

Taba (1962) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา วิชาการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

สันต์ ธรรมบำรุง (2527) ได้กล่าวถึงความหมาย การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) มีความหมายครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นการปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตร ให้ดีขึ้นทั้งระบบ ตั้งแต่ จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

สงัด อุทรานันท์ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และ 2) การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การพยายามวางโครงการที่จะ ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอนคือระบบ โครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู สื่อการเรียนและการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขและการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้ง การบริหารและบริการหลักสูตร

กาญจนา คุณารักษ์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวางแผนประเมินผล เพื่อให้ทราบชัดว่า พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้น ตรงตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาในโอกาสต่อไป

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมอย่างครบถ้วน โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนจุดประสงค์ เนื้อหา

กิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง ทั้งในระดับท้องถิ่น ภายในประเทศ และระดับนานาชาติ การพัฒนาหลักสูตรยังรวมถึงการจัดอบรมครูผู้ใช้หลักสูตร เพื่อให้การสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการบริหารและบริการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการและข้อกำหนดของการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเต็มที่

2. องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้ กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีดังนี้

จารย์ บัวศรี (2542) กล่าวว่า หลักสูตรมี 9 องค์ประกอบได้แก่ 1) เป้าประสงค์ และนโยบายการศึกษา 2) จุดหมาย 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร 4) จุดประสงค์ของวิชา 5) เนื้อหา 6) จุดประสงค์การเรียนรู้ 7) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน 8) การประเมินผล และ 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) มี 17 องค์ประกอบได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) จุดหมาย 4) สมรรถนะสำหรับผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5) มาตรฐานการเรียนรู้ 6) ตัวชี้วัด 7) สารการเรียนรู้ 8) สารและมาตรฐานการเรียนรู้ 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 10) ระดับการศึกษา 11) การจัดเวลาเรียน 12) โครงสร้างเวลาเรียน 13) การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ 14) การจัดการเรียนรู้ 15) สื่อการเรียนรู้ 16) การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และ 17) การบริหารจัดการหลักสูตร

สุนทร โคตรบรรเทา (2553) องค์ประกอบของหลักสูตรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ เนื้อหาประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เนื้อหาตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรคืออะไร ส่วนประสบการณ์และสภาพแวดล้อมตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างไร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554) ได้สรุป องค์ประกอบที่สามารถจะทำให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรมตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้นแต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาที่เป็นจุดหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มผู้สอน ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอน ขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษามีหลายระดับดังกล่าวแล้ว จุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกัน และนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน 2) เนื้อหา (Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แล้วกิจกรรมขั้นต่อไป คือ การเลือกเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียน พัฒนาไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ การ เรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม 3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำวัสดุ หลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสาร หลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และ แบบเรียน เป็นต้น รวมทั้งการจัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครู และสิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การ ดำเนินการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผล หรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้

Tyler (1950) กล่าวว่า โครงสร้างของหลักสูตร มี 4 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมาย (Educational Purpose) ที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนเกิดผล
2. ประสบการณ์ (Educational Experience) ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้

จุดมุ่งหมายบรรลุผล

3. วิธีการจัดประสบการณ์ (Organizational of Educational Experience)

เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการประเมิน (Determination of What to Evaluate) เพื่อตรวจสอบ

จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

Taba (1962) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียนตามความต้องการของผู้เรียนตามความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันโดย กำหนด กระบวนการวางแผนพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียนต้องเริ่มจากการค้นหาความต้องการของ ผู้เรียนโดยวิเคราะห์หาช่องว่างจุดบกพร่องและภูมิหลังของผู้เรียน

2. กำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียนแล้ว

3. การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อที่กำหนดจะต้องมาจากจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4. การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อจะต้องตัดสินใจว่าจะจัดเนื้อหาอย่างไรจึง จะเหมาะสมกับวุฒิภาวะความพร้อมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ผู้วางแผนหลักสูตรจะต้องเลือกหรือกำหนด วิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้

6. การเรียงลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีการที่จะ

จัดและเรียงลำดับให้กิจกรรมการเรียนรู้มีความผสมผสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การกำหนดรูปแบบการประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติจุดมุ่งหมายซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นรูปแบบการประเมินผลที่ดีคือการใช้ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการหลายวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

Beauchamp (1964) เป็นผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรในเชิงระบบ คือ ส่วนที่ป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ที่ได้ (Output)

Saylor et al. (1981) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน สรุปได้ว่า ขั้นแรกมีการกำหนดจุดหมาย วัตถุประสงค์และขอบข่ายที่ต้องการพัฒนา โดยต้องกำหนดจุดหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรซึ่งจุดหมายของหลักสูตรต้องครอบคลุมในสิ่งที่หลักสูตรนั้นต้องการพัฒนา โดยต้องพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานทางหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ ผู้เรียน สังคม และปัจจัยภายนอกเช่น กฎหมาย นโยบายของรัฐเป็นต้น และขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร โดยกำหนดโอกาสการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับขอบข่ายที่ต้องการพัฒนาตามที่ได้กำหนดในขั้นแรกกำหนดวันเวลาและวิธีการที่จะเข้าถึงการเรียนรู้นั้น โดยพิจารณาเกี่ยวกับธรรมชาติของวิชาความสัมพันธ์ของสถาบันทางสังคมต่าง ๆ กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนชั้นถัดมา คือ ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนนำหลักสูตรไปใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์และเลือกใช้วิธีสอนที่จะให้เกิดการบรรลุผลการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ของนักวิชาการ 8 แหล่งดังกล่าวมานั้น พบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายในลักษณะเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ ต่างกันไป ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จัดหมวดหมู่แต่ละองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่ามีความหมายเดียวกับ องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันตามความเหมาะสม แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ เพื่อหาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ ดังตาราง 5



ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการ

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนา หลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้	เรียนรู้								ความถี่
	Tyler (1968)	Taba (1962)	Beauchamp (1968)	Saylor et al. (1981)	อรัญ บัวศรี (2542)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	บุญเลี้ยง พุ่มทอง (2553)	สุนทร โคตบรรเทา (2553)	
1. การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้		✓	✓		✓	✓	✓	✓	6*
2. การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		6*
3. การวัดและประเมินผลของหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6*
4. การศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร	✓	✓		✓		✓			4
5. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร	✓	✓						✓	3
6. การจัดทำหลักสูตร			✓				✓	✓	3
7. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร						✓			1

จากตาราง 5 พบว่า คะแนนความถี่การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ คือ การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของหลักสูตรมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงหลักสูตร และการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสำหรับการเลือกตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวชี้วัดที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้
2. การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผลของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

1. การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้

- 1.1 ศึกษาความต้องการของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้
- 1.2 มีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้

- 2.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน
- 2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.3 นำหลักสูตรไปใช้โดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

3. การวัดและประเมินผลของหลักสูตร

- 3.1 เข้าร่วมสัมมนาวิชาการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรและสอนตรงตัวชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน
- 3.3 มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบของแผนครบถ้วน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูมีบทบาทในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา โดยการพัฒนาศูนย์กลางนั้นครูต้องศึกษาความต้องการของผู้เรียนและร่วมมือกับเพื่อนครูในการสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ครูต้องมีความรู้และทักษะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการศึกษาปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ “กระบวนการจัดการเรียนรู้” การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายท่าน ดังนี้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2550) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความรู้ของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

กมล ภูประเสริฐ (2560) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการและงานการเรียนการสอนเป็นกระบวนการในการนำหลักสูตรไปใช้ที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุดเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กร่วมกันทำ ถ้าแยกออกจากกันเป็น 2 ส่วน ก็จะเป็นการเรียน คือกิจกรรมที่เด็กทำ การสอน คือ กิจกรรมที่ครูทำ แต่ในทางปฏิบัติทั้งสองอย่างจำเป็นต้องทำไปพร้อมกัน จึงเรียกว่าการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ที่ครูมุ่งเน้นการทำให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรในนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ทั้งจากการฝึกฝน การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการเพิ่มพูนองค์ความรู้

2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของ

ผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกันหากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้ คือ 1) มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ 2) เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้ 3) เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน 4) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และ 5) สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

ศศิธร เวียงวะลัย (2556) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ 1) กระบวนการที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และรู้จักรับผิดชอบด้วยตัวเอง 2) มีการเรียนรู้หรือศึกษาการเรียนรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ มากมายไม่ใช่ศึกษาหาความรู้จากแหล่งเดียว หรือเพียงในห้องเรียนเท่านั้น 3) เป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตนเอง 4) เป็นกระบวนการที่มีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี 5) เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเรียนของผู้เรียนและ 6) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับชีวิตจริงของแต่ละบุคคล

สรุปคือ การส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษา โดยการส่งเสริมที่ดีที่สุดคือการให้การศึกษา และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน เป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความสุขในชีวิตประจำวัน

3. องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการได้ กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนพึงปฏิบัติมีดังนี้

เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 2) ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหาให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ความคิดด้วยการลงมือปฏิบัติจริง 3) ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิดเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นและใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่าง ๆ 4) ใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและแนวความคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต 5) จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียนเพื่อสนองวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนและธรรมชาติของวิชาด้วยกิจกรรมที่หลากหลายใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้ สถานการณ์จริง ระบบสารสนเทศให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า ทดลอง สัมผัส

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สำหรับข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานวิชาชีพในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเกี่ยวกับสาระความรู้และสมรรถนะของครูตามมาตรฐานความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 2) เลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553) ได้อธิบายถึงบทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เกม เพลง นำมาใช้ 2) ให้เล่นนิทานสนุก 3) ปลุกใจให้หมั่นคิด 4) ไม่เกาะติดในห้องเรียน 5) ผลัดเปลี่ยนเวียนรายงาน 6) บูรณาการทุกวิชา 7) สรรหาสื่อหลากหลาย 8) เลิกบรรยายให้ปฏิบัติ 9) จัดตามหลัก Child Centered

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555) กล่าวว่า ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับครูมากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ระบุกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึง ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 3) การออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย 4) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และช่วยดูแลผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 5) การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน 6) การประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งการวางแผนใจให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเองและนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 7) การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 8) การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ทักษะกระบวนการคิด 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และ 4) การวัดและประเมินผล

ทศนา แหมมณี (2560) ได้อธิบายลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไว้หลายประการ ประการแรกคือ ผู้เรียนต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งหมายความว่าผู้เรียนจะต้องลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม และแสวงหาความรู้จากประสบการณ์จริง ประการที่สอง การเรียนรู้ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความสามารถ ความถนัด และความสนใจ การจัดกิจกรรมจึงต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ประการที่สาม ผู้สอนมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้สั่งสอน โดยใช้กระบวนการชี้แนะ ถามนำ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และประการสุดท้าย การประเมินผลการเรียนรู้ควรสะท้อนถึงพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และเน้นการประเมินกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว

Hough and Duncan (1970) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการหลักสูตร (Curriculum) 2) การจัดการเรียนการสอน (Instruction) 3) การวัดผล (Measuring) และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) หลังการเรียนการสอน

Darling-Hammond L (2009) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นว่าการพัฒนาครูควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีความลึกซึ้ง ครูควรมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสะท้อนการปฏิบัติของตนเองเพื่อปรับปรุง การสอนให้ดียิ่งขึ้น 1) เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ครูควรมีโอกาสทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาทักษะการสอน 2) เชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง การพัฒนาควรสอดคล้องกับบริบทการสอนจริงของครู เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง 4) สนับสนุนโดยผู้นำทางการศึกษา การมีผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครูจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตของครูจาก

การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของนักวิชาการ 8 แหล่งดังกล่าวมานั้น พบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายในลักษณะเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อ ต่างกันไป ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จัดหมวดหมู่แต่ละองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่ามีความหมายเดียวกับ องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันตามความเหมาะสม แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ เพื่อหาตัวชี้วัดของ องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ยังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครู	Hough and Duncan (1970)	Linda Darling-Hammond (2009)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549)	กษมน วรวรรณ ณ อยุธยา (2550)	อาภรณ์ ใจเที่ยง (2554)	สมศ (2555)	ศิริพร กุลสอาด และคณะ (2558)	ทิศนา แชนเมณี (2560)	ความถี่
1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียน สร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
2. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย	✓	✓	✓			✓	✓	✓	6*
3. กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ วางแผนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้	✓		✓				✓	✓	4
4. การจัดเตรียม และใช้สื่อให้เหมาะสมกับ กิจกรรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
5. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีและเทคนิคที่ หลากหลาย		✓		✓	✓			✓	4
6. จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาสาระ				✓	✓				2
7. มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้		✓					✓		2
8. การศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและ กระบวนการจัดการเรียนรู้							✓		1

จากตาราง 6 พบว่า คะแนนความถี่กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าสูงสุดรองลงมาคือ การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม เทคนิคและวิธีการสอน ส่งเสริมการคิด การค้นคว้าหาความรู้และการแสดงออกของผู้เรียน และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำตัวชี้วัดที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม

3. มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย

กระบวนการจัดการเรียนรู้

1.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

1.2 การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

1.4 การจัดเนื้อหาที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

1.5 ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์

1.6 การนำหลักสูตรสถานศึกษามาออกแบบการจัดการเรียนรู้

2.การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย

2.1 พัฒนาและสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 วิจัยและพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย

2.3 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้

2.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำและใช้สื่อ

2.5 การบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อการเรียนรู้

3.การจัดเตรียม และใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย

3.1 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประเมินผล

3.2 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลจากกระบวนการเรียนรู้

3.3 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนและดำเนินการจัดการการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครอบคลุมถึงการออกแบบและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้เรียนผ่านวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน กระบวนการนี้รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและ

ความสามารถของผู้เรียน โดยครูจะมีบทบาทในการดูแลและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

ตาราง 7 สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ 2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติจริง 3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อสารให้สมาชิกยอมรับ
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ 3. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้	1. การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ 2. การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ 3. การวัดและประเมินผลของหลักสูตร
4. กระบวนการจัดการเรียนรู้	1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม 3. การจัดเตรียม และใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม

การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ

1. หลักการพัฒนาแบบ 70-20-10

การเรียนรู้แบบ 70-20-10 เป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2561) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

70 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากการทำงาน” โดยอาจเป็นการทำงานประจำ (Routine) หรืองานโครงการ (Project) ภายในหน่วยงานหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ งานมอบหมายท้าทาย หรือ งานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์การทำงานที่ต้องรับ บทบาทที่ เปลี่ยนไปพร้อมงานที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนา 70 เปอร์เซนต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยตนเอง เช่น การบริหารโครงการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประยุกต์การเรียนรู้ใหม่ ๆ กับสถานการณ์ จริง เป็นต้น

20 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านผู้อื่น การเรียนรู้ในส่วนนี้มา จาก “การเรียนรู้จากผู้อื่น” ด้วยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การมีโอกาสดำเนินงานร่วมกับแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าถึง การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานการเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากผู้ที่อยู่รอบข้างหรือจากเครือข่าย การ พัฒนา 20 เปอร์เซนต์นี้เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยบุคคลอื่น เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างาน การ ได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าในภาพรวมของการจัดการ เรียนรู้แบบนี้จะเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน คนทำงาน และเรียนรู้จากสังคมที่ผู้นำนั่นเอง

10 เปอร์เซนต์ มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในส่วนนี้มาจาก “การเรียนรู้จากห้องเรียน” ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม อย่าง เป็นทางการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการสัมมนา แนวทางการพัฒนา 10 เปอร์เซนต์นี้ เป็น การเรียนรู้โดยกระบวนการที่กำหนด เช่น การเข้าฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning) หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

แต่ละสัดส่วนล้วนช่วยเติมเต็มกันและกันเพื่อให้ผู้นำได้เรียนรู้ พัฒนาและ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มตัว เช่น ถ้ามีการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 เปอร์เซนต์ ที่เรียนรู้จากการทำงานไปแล้ว แต่ปรากฏว่ายังทำงานได้ไม่ดีอาจเกิดจากการไม่มีสัดส่วน การเรียนรู้ 20 เปอร์เซนต์ มาให้ข้อมูลป้อนกลับถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน ผู้นำก็อาจ ทำงานผิดพลาดซ้ำแบบเดิม เพราะไม่รู้ว่าจะต้องแก้ไขการทำงานอย่างไร หรือการทำงานให้ดี ก็ควร ต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานทฤษฎีในสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ เพื่อช่วยให้ผู้นำมีองค์ความรู้พื้นฐาน จำเป็น ในบทบาทผู้นำ แต่การเรียนรู้แค่ภาคทฤษฎีอย่างเดียว โดยปราศจากการปฏิบัติก็ยากจะทำผู้นำ เก่ง ขึ้นได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 และ 20 เปอร์เซนต์ จะเข้ามาเติมเต็มการพัฒนาให้ได้ทั้ง ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนแบบสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ ก็ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ขาด ไม่ได้อยู่ดี หรืออาจสรุปได้ว่าทุกสัดส่วนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุปหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 เป็นแนวคิดที่แบ่งสัดส่วนการเรียนรู้ออกเป็น 3 กลุ่มหลักอย่างชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย 70% การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือทำในสถานการณ์จริง ช่วยให้บุคคลเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ 20% จากการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การสอนงาน หรือการเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้อื่น 10% จากหลักสูตรหรือการอบรมอย่างเป็นทางการ เป็นการเรียนรู้ที่มาจากการฝึกอบรม การศึกษาในห้องเรียน การเรียนรู้ที่มีการจัดระเบียบและการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นส่วนเสริมที่ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและทักษะที่ต้องการ

2. วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2550) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self-Development) มีวิธีการ

- 1.1 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
- 1.2 การศึกษาทางไกล
- 1.3 การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
- 1.4 ศึกษาจากเอกสารคู่มือทำงาน
- 1.5 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
- 1.6 ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
- 1.7 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
- 1.8 การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีวิธีการ

- 2.1 จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
- 2.2 ส่งอบรมสถาบันภายนอก
- 2.3 วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
- 2.4 วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
- 2.5 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
- 2.6 ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
- 2.7 ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงานการเลื่อนขั้นหรือโยกย้าย
- 2.8 สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรมหรือเกมต่าง ๆ

3. การพัฒนาในงาน (In Service Development) มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 รักษาการณ์แทน
- 3.2 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
- 3.3 ให้ความร่วมมือคณะทำงาน
- 3.4 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
- 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
- 3.6 การให้ออกไปสังเกตการณ์
- 3.7 การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม
- 3.8 การเป็นตัวอย่างที่ดี
- 3.9 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
- 3.10 การดูงานในนอกหน่วยงาน
- 3.11 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
- 3.12 การสอนงาน แนะนำงาน
- 3.13 การฝึกอบรมในงาน
- 3.14 การมอบหมายงาน

สมคิด บางโม (2554) ได้กล่าวว่า วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-Management Capabilities) จะ

พัฒนาวิธีการจัดการตนเองให้มีประสิทธิภาพในทางความคิด อารมณ์ ทักษะ และกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ ความสามารถในการจัดการตนเองทำให้ผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ สามารถที่จะพัฒนาในด้านบวกและความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ และมีความคิดริเริ่มที่สำคัญในบทบาทของตนเอง ความสามารถในการจัดการตนเองจะครอบคลุมในเรื่องการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองหรือการรู้จักตนเอง เช่น การรู้จักตนเองและจุดแข็ง การรู้ความถนัดและความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในบทบาทต่าง ๆ และต่อการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการสร้างความสมดุลในประเด็นที่ขัดแย้ง ผู้นำรุ่นใหม่ต้องเรียนรู้ที่จะไม่ให้ความขัดแย้งมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ต้องเรียนรู้วิธีการบริหารความขัดแย้ง ผู้นำที่มีความสามารถในการเรียนรู้ จะมีการปรับตัวกับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และค่านิยมภาวะผู้นำ คือ ความซื่อสัตย์และความมีคุณธรรม ซึ่งทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อถือจากบุคคลอื่น การมีทัศนคติในเชิงบวกจะสนับสนุนความมีประสิทธิภาพขององค์การ

2. ความสามารถทางสังคม (Social Capabilities) ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ความสามารถทางสังคมยังประกอบด้วยความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญของความสามารถทางสังคมที่จะสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในฐานะเป็นผู้นำ ความสามารถในการสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพทักษะการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น รวมถึงการให้คำแนะนำ การส่งเสริมและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการทำงาน

3. ความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน (Work Facilitation Capabilities) การเป็นผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน การประสานงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการจัดการ คือ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า การพัฒนาระบบงาน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ความสามารถที่จะคิดและทำอย่างมีกลยุทธ์ การตอบสนองการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ มีความคิดที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ ความสามารถที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นการค้นพบความเชื่อมโยงระหว่างความคิดที่แตกต่างกัน และเปลี่ยนกรอบวิธีคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้นความคิดริเริ่มทำให้เกิดนวัตกรรม เพื่อนำใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการริเริ่ม และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง บทบาทของผู้นำจะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบขององค์การ และการทำงาน รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Yeung and Ready (1995) ได้กล่าวถึง ทักษะของนักวิชาการตะวันตกสมัยใหม่ ได้เสนอไว้ 4 แนวทาง ซึ่งแต่ละวิธีนั้นให้ผลดีกับการพัฒนาอัจฉริยภาพ ภาวะของผู้นำแต่ละด้าน แตกต่างกันไป คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการที่ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

การมีส่วนร่วมกับงานโครงการได้เรียนรู้เห็นแง่มุมต่าง ๆ สร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพงานวิจัยชี้ว่า 70% ของการพัฒนาเป็นผลจากการมีประสบการณ์ในงานที่น้อยกว่า 10% นั้นเป็นผลจากการฝึกอบรม

2. การบริหารการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพของการเป็นบริหาร ผ่านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการทำงาน การมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ชี้แนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้วิธีนี้ประสบความสำเร็จ

3. การเรียนรู้จากห้องเรียน เป็นการฝึกอบรมที่อาจทำในหน่วยงาน (In-House) หรือผ่านสถาบันการศึกษาภายนอก หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหาร เป็นการภายในและเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับความต้องการทางธุรกิจขององค์กร

4. การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) จากการไปเรียนรู้เยี่ยมชม การปฏิบัติงานขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกับหน่วยงานของตน เพื่อหามาตรฐานและ แนวปรับปรุงการทำงานการบริหารของตนเป็นแนวทางพัฒนา และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร

Wills (1998) ได้กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ (Classroom Training)
2. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning)
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On the Job Training)
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Course)
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
7. การสัมมนา (Seminar)
8. การประชุมทางวิชาการ (Instructor Presentations)
9. การประชุม (Conference)
10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)
11. การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (assignments)
12. การศึกษาต่อ (Further Education)
13. การร่วมวงจรรยาบรรณ (Integrated Circuits Quality)
14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Articles and Book)

Anderson and Krathwohl (2001) ได้กล่าวถึง การใช้โปรแกรมฝึก อบรมภาวะผู้นำ (Leadership Training Programs) โดยเสนอวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงรุก (Breakthrough Training) เน้นการเปลี่ยนความตั้งใจ

(Mindset) ของผู้บริหารจากโลกทัศน์เดิมมาเป็นโลกทัศน์ใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) ที่ไม่ใช่การสอน (Teach)

2. การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Education) เน้นการช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสารสนเทศและรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ การนำเสนอ ในชั้นเรียน (Classroom Presentations) การอภิปรายกรณีศึกษา (Case Studies and Discussion) กลุ่มการเรียนรู้ (Learning Groups) การอ่าน (Reading) การประยุกต์ใช้เครื่องมือ (Application Tools)

3. การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change Strategy) เน้นการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด

4. การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Design) เน้นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจากทีมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษา โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง

5. การสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึก (Conscious Process Facilitation) เน้นการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงแบบทันทีทันใด โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ การสนับสนุนคลินิกการเรียนรู้ในการสร้างจิตสำนึก ในการเปลี่ยนแปลง (Supported with Learning Clinics) การสนับสนุนการสอนและการแนะนำ เพื่อสร้างจิตสำนึก ในการเปลี่ยนแปลง (Coaching) การปรึกษาหารือระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทีมที่ปรึกษาในช่วงเวลาที่ต้องการ (Just-in-time Consultation between change Leaders and their consultants)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม แสดงดังตาราง 8

พูน ปณ จิตโต ชเว

ตาราง 8 การวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาสารคาม

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู	Yeung and Ready (1995)	Wills (1998)	Anderson และ Krathwohl (2001)	สมชาติ กิจยรรยง (2550)	สมคิด บำจิม (2554)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559)	ความถี่
1. การปฏิบัติงานจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓		5*
3. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ		✓	✓		✓	✓	4*
4. การศึกษาต่อ		✓	✓	✓			3
5. การศึกษาดูงาน	✓				✓		2
6. การเรียนรู้ทางไกล		✓		✓			2
7. การระดมความคิด					✓	✓	2
8. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป				✓			1
9. การศึกษากรณีตัวอย่าง					✓		1
10. ความสามารถในการจัดการตนเอง						✓	1

จากตาราง 8 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการปฏิบัติงานจริงค่าสูงสุด รองลงมาคือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ทางไกล การระดมความคิด การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษากรณีตัวอย่าง ความสามารถในการจัดการตนเองตามลำดับ สำหรับการเลือกวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ การพิจารณาจากความถี่ในระดับ สูงสุด และยึดหลักความเหมาะสมกับการพัฒนาได้ตามสภาพบริบท ได้วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานจริง 2) การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ และ 3) การฝึกอบรม

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของหลักสูตรและโปรแกรม

ปริญญามีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม คือ แผน หรือ กิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

Leithwood and Duke (1999) ให้ความหมายไว้ว่าโปรแกรมมีความหมาย ได้หลาย อย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

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

Rogers (2000) ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ งานที่มีการวางแผนเป็นระบบ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติที่ยาวนาน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับความหมายโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูนั้น โปรแกรมจะเป็นระบบแผน

โครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนครู โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบโปรแกรมมีผู้ที่สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรม ไว้ดังนี้

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วมของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผลโปรแกรม

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และ 6) การวัดและประเมินผล

ศักดิ์ดา คำใส (2557) ได้การพัฒนาพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 ประการคือ

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. โครงสร้างและเนื้อหา
4. วิธีการพัฒนา
5. การประเมินผล

เริงฤทธิ์ เยื่อใย (2558) ได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบโปรแกรม 9 ประการดังนี้

1. หลักการ
2. จุดมุ่งหมาย
3. เป้าหมาย
4. ระยะเวลา
5. โครงสร้างและเนื้อหา
6. กิจกรรมการพัฒนา
7. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้

8. การประเมินผล

9. เงื่อนไขความสำเร็จ

Taba (1962) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ 7 ด้าน คือ

1. การวินิจฉัยความต้องการและความจำเป็นของสังคม
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การเลือกเนื้อหาสาระ
4. การจัดเนื้อหาสาระ
5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
6. การจัดประสบการณ์เรียนรู้
7. การกำหนดวิธีการประเมินผล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

- ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
- ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
- ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
- ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ
- ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย
- ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
- ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Fink (2005) ได้กล่าวว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) สภาพปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ 5) การประเมินผล

Funnell and Rogers (2011) ได้กล่าวว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) สถานการณ์ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล

Boone (2020) ได้กล่าวว่า โปรแกรมควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรมการเรียนรู้
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์
5. รายละเอียดของเนื้อหาที่น่าสนใจ
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา
8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ของนักวิชาการศึกษา แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู	Taba (1962)	Houle (1996)	Fink (2005)	Funnell and Rogers (2011)	Boone (2020)	ปริญญา มีสุข (2552)	สุวิทย์ ยอดสกล (2556)	ธนาพันธุ์ ดียิ่ง (2556)	ศักดิ์ดา คำใส (2557)	เรืองฤทธิ์ เชื้อโย (2558)	ความถี่
1. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
2. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9*
3. เนื้อหา	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*

องค์ประกอบของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำของครู	Taba (1962)	Houle (1996)	Fink (2005)	Funnell and Rogers (2011)	Boone (2020)	ปริญญา มีสุข (2552)	สุวิทย์ ยอดสกละ (2556)	ธนาวัฒน์ ตี๋ยิ่ง (2556)	ศักดิ์ดา คำโสม (2557)	เรืองฤทธิ์ เชื้อโย (2558)	ความถี่
4. วิธีการพัฒนา			✓		✓	✓		✓		✓	5*
5. หลักการ		✓						✓	✓	✓	4*
6. ลักษณะกลุ่มเป้าหมาย	✓	✓				✓			✓		4
7. โครงสร้าง						✓			✓	✓	3
8. การนำโปรแกรมไปใช้		✓			✓				✓		3
9. วิธีพัฒนา					✓				✓		2

จากตาราง 9 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของ วัตถุประสงค์มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผล เนื้อหา วิธีการพัฒนา หลักการ ลักษณะกลุ่มเป้าหมาย โครงสร้าง การนำโปรแกรมไปใช้ และวิธีการพัฒนาตามลำดับ สำหรับการเลือกวิธีโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ การพิจารณาจากความถี่ในระดับ สูงสุด และยึดหลักความเหมาะสมกับการพัฒนาได้ตามสภาพบริบท ได้วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมมีผู้ที่สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนาจริง

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดสอบโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม

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

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อม สถาบัน
- 1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทาง

ขั้นที่ 2 การวางแผน (P)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผลกายภาพ
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Senge (2004) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (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)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นกระบวนการออกแบบที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โปรแกรมนี้ประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นของโปรแกรม
- 2) การสร้างโปรแกรม
- 3) การตรวจสอบโปรแกรม
- 4) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

ความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การนิยามตามโมเดลความแตกต่างและปารนิยามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Mode) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะความแตกต่างในผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดถึงความแตกต่างว่าห่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็น "ความต้องการจำเป็น" กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่าจะเข้าข่ายเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ โดยให้พิจารณาจากประโยชน์ที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นมีการตอบสนองหรือเกิดความเสียหาย หรือมีผลเสียเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งนิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า "Performance Needs"

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้หรือทำให้มี หรือทำให้เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า "Treatment Needs"

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ควรจะเป็น หากมีความขัดแย้งกันระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

Stufflebeam et al. (1985) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ สิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองในด้านความแตกต่าง ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำที่ต้องการกับการกระทำที่สังเกตได้จากการลงมือปฏิบัติจริง
2. มุมมองในด้านประชาธิปไตย ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการความปรารถนา ของคนส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้
3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่ทำให้เกิดการพัฒนายในหน่วยงานจากบุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความคิดเห็นถึงความสำคัญต่อหน่วยงาน
4. มุมมองด้านการวินิจฉัย ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ผ่านมาการพิจารณาจากบุคคลแล้วว่ามีสิ่งขาดหายไปหรือมีความบกพร่องและสามารถพิสูจน์ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ ในสภาพที่เป็นจริงของปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง

McKillip (1987) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น คือ คุณค่าของการตัดสินใจในกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบโดยมีความพยายามการแก้ไข ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่าและแตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น เป็นรูปแบบของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นซึ่งสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่เน้นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานะปัจจุบันและสภาพที่ต้องการ เพื่อระบุปัญหาและพัฒนาวิธีการในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้เสนอความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยมีการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะอย่างไร และมีการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะอย่างไร จากนั้นมีการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ทราบข้อมูลและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

Witkin and Altschuld (1995) ได้เสนอความสำคัญของความต้องการความจำเป็นไว้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ในการจัดเรียงลำดับก่อนหลังและการตัดสินใจของความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เน้นการระบุและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะทำให้สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและเหมาะสม

3. ประเภทของความต้องการจำเป็น

ถนอมจิตต์ ขุทตะกะพันธ์ (2546) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Micro Needs, Personal Needs) ความความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล (Group Needs) ความต้องการจำเป็นขององค์การ (Macro Needs, Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของสังคม (Mega Needs, Social Needs) ต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi Needs)

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต (Output Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ (Product Needs, Input Needs)

3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร (Resources) และการแก้ไขปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการ โดยกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางความคิดของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นการเตรียมการรับมือหรือเป็นการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด

3. ความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัย ซึ่งการวิจัยต้องประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปประเภทของความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถแบ่งประเภทได้ตามลักษณะและความต้องการของผู้ประเมิน ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยในการออกแบบกระบวนการเก็บข้อมูลให้ตรงตามความต้องการและจุดมุ่งหมายในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะมุ่งเน้นการระบุปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ควรจะเป็น ช่วยในการวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถ ช่วยออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาต่าง ๆ ด้านกระบวนการ มุ่งเน้นการตรวจสอบและปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงาน การเข้าใจประเภทของความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันจะช่วยให้ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินสามารถออกแบบและดำเนินการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการและจุดมุ่งหมายในการประเมิน

4. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. ขั้นก่อนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนในการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วย

- 1.1 การวางแผนเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.3 กำหนดขอบเขตหลักในการประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นที่ต้องการประเมิน
- 1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
- 1.5 ตัดสินใจกำหนดวิธีการหรือวางแผนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากมีการสำรวจความต้องการจำเป็นต่างๆ แล้วซึ่งในขั้นนี้จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data gathering) จะประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.1 สรุปรูป กำหนด ตัดสินใจเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในขั้นนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 นำข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ได้มาลำดับความสำคัญในระยะแรก

2.4 วิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือสาเหตุของความต้องการจำเป็น

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผลที่ได้ในขั้นประเมิน คือ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามความต้องการจำเป็นหรือลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินจะต้องนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้การประเมินมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การระบุเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)

3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น มีการวางแผนอย่างมีขั้นตอนซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการในประเมินความต้องการจำเป็น นอกจากนั้นยังต้องศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์โดยมีการออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ แล้วนำข้อมูลมา

วิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วนำข้อมูลที่ผ่านการสังเคราะห์แล้วนำมาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จัดทำรายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

5. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการหรือเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะระบุถึงความต้องการจำเป็น ผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์หาสาเหตุและเพื่อวางแผนหรือกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา และจะทำให้ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ โดยสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไข ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จะนำกระบวนการในการวิเคราะห์มาวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ความสำคัญซึ่งจะต้องเรียงจากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือทราบถึงปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้เลือกใช้วิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด

วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ $(PNI \text{ Modified}) = I - D/D$

โดยการหาค่าผลต่างของ $(-D)$ ทหารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดความต้องการจำเป็น ซึ่งสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการหรือเป็นขั้นตอนสุดท้ายระบุถึงความต้องการจำเป็น ผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์หาสาเหตุและเพื่อวางแผนหรือกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา และทำให้ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ ซึ่งจะต้องเรียงจากความสำคัญมากไปหาความสำคัญน้อย ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือทราบถึงปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น

บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด สร้างโอกาสทางการศึกษาให้

ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสอย่างทั่วถึง ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและได้มาตรฐาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด พื้นที่รับผิดชอบ ให้บริการครอบคลุม 13 อำเภอ ประกอบด้วย 1.อำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 4 โรงเรียน 2. อำเภอแกลง จำนวน 2 โรงเรียน 3.อำเภอโกสุมพิสัย จำนวน 5 โรงเรียน 4. อำเภอกันทรวิชัย จำนวน 2 โรงเรียน 5.อำเภอเชียงยืน จำนวน 2 โรงเรียน 6.อำเภอบรบือ จำนวน 7 โรงเรียน 7.อำเภอนาเชือก จำนวน 2 โรงเรียน 8.อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จำนวน 1 โรงเรียน 9.อำเภอนาหว้า จำนวน 3 โรงเรียน 10.อำเภอนาคู จำนวน 2 โรงเรียน 11.อำเภอวาปีปทุม จำนวน 2 โรงเรียน 12.อำเภอภูพาน จำนวน 2 โรงเรียน 13.อำเภอชื่นชม จำนวน 1 โรงเรียน รวม 35 โรงเรียน

หน่วยงานต้นสังกัด จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จะเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านที่ 3 ได้ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ ด้านที่ 10 ได้ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ข้อมูล จำนวนโรงเรียน แยกตามขนาดโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 ข้อมูลโรงเรียน แยกตามขนาด

ขนาดโรงเรียน	ปีการศึกษา	
	2566	2567
ขนาดเล็ก (1-499 คน)	22	22
ขนาดกลาง (500-1,499 คน)	4	4
ขนาดใหญ่ (1,500-2,499 คน)	5	4
ขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คนขึ้นไป)	4	5
รวม	35	35

ส่วนจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า จากข้อมูล จ 18 ข้อมูล ณ 31 ต.ค. 2566 โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตาม จ 18)	ปีการศึกษา		
	2564	2565	2566
ผู้อำนวยการโรงเรียน	34	30	29
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	43	60	56
ครู	1,698	1,621	1,696
ครูมาช่วยราชการ (ต่างเขต)	3	2	4
ครูไปช่วยราชการ (ต่างเขต)	4	4	4
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	84	67	66
ลูกจ้างประจำ	45	35	27
รวม	1,911	1,819	1,882

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สร้างผู้เรียน ให้มีคุณภาพ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู้สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” และกำหนดเป้าประสงค์ด้านที่ 4 และ ยุทธศาสตร์ด้านที่ 4 กล่าวคือ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ให้ครูสามารถเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้การส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การจัดกระบวนการเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายละเอียดตามตาราง 10 และตาราง 11 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2567ข) พบว่าผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 - 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลง และ ผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 - 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลง แต่ปีการศึกษา 2564 - 2565 มีคะแนนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้น จากการศึกษารับรับของสถานศึกษาภายใต้การสนับสนุนและส่งเสริมของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่เน้นส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ให้ครูสามารถเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับผู้เรียน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม, 2567ก)

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม O-NET ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่

3

ปีการศึกษา	ปีการศึกษา		
	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับ สพฐ.	ระดับประเทศ
2563	40.17	36.33	36.01
2564	37.54	34.84	34.56
2565	37.37	35.83	35.68

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม O-NET ปีการศึกษา 2563 – 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่

6

ปีการศึกษา	ปีการศึกษา		
	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับ สพฐ.	ระดับประเทศ
2563	31.81	34.13	33.79
2564	30.43	32.38	31.75
2565	31.34	30.24	30.04

บริบทของการจัดการเรียนรู้ในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามได้แสดงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนากิจการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยยึดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยเฉพาะ “นโยบายที่ 6” ที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และระบบดิจิทัล จากรายงานผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการปรับปรุงกระบวนการ

เรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น ครูในสังกัดร้อยละ 95.25 สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Project-based Learning (PBL) และนำเทคนิค QSCCS มาใช้ควบคู่กับ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งร้อยละ 97.10 ของครูได้รับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อพัฒนาทักษะในด้านการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการยกระดับครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในสังคมยุคใหม่

ขณะเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ยังได้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งเน้นการปฏิบัติจริง เช่น การส่งเสริมให้ครูร้อยละ 80 มีทักษะด้านวิทยาการคำนวณผ่านกระบวนการ Lesson Study การสร้างผลงาน Best Practice จากการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองต่อบริบทของโรงเรียนและชุมชน การพัฒนาดังกล่าวยังได้รับการเสริมด้วยนโยบายด้านการนิเทศและประเมินผลที่เข้มข้น โดยเน้นการสร้างเครือข่ายวิชาชีพผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ให้สามารถทำหน้าที่สนับสนุนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีทิศทางชัดเจนในการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยยึดหลัก “ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้” และ “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง” อันสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษายุคใหม่ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามในปัจจุบัน จากการสะท้อนแนวคิดของผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า ประเด็นปัญหาที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาครูไม่สามารถทำให้นักเรียนมีความสนใจในบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่ได้ ครูใช้วิธีการสอนเก่า เน้นการสอนเนื้อหาให้ครบถ้วนเป็นหลัก เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องเวลาในการเรียนการสอน อีกทั้งภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน งานเอกสาร งานประเมิน ขาดการนำนวัตกรรมมาใช้ในปฏิบัติงาน ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้ ครูภายในสังกัดขาดทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูบางท่านยังยึดติดกับวิธีการสอน ครูยังไม่ตระหนักถึงปัญหาที่จะต้องแก้ไข ครูขาดการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ครูขาดการใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้ของครูยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดไว้ และขาดภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พงษ์ธร จันทรเล (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของครูและ ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการเป็นแบบอย่างทางการสอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยองค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการเป็นแบบอย่างทางการสอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน พบว่าควร พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ให้คำแนะนำ การเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม มีการเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ส่งเสริมให้ครูร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโรงเรียนด้วยการร่วมสร้างวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการเสริมแรงทางบวกแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานของตน และปฏิบัติตนให้เป็นคนที่น่ายกย่อง และสามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้อื่นได้

รักษมณี สารเสวก (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบูรณาการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์เนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอน 4) ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมและ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมินองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่า ทั้งทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มี องค์ประกอบดังนี้คือ หลักการ วัดผล ประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล เพื่อพัฒนาครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ออกแบบเนื้อหาของโปรแกรมโดยเน้น เนื้อหาตามลำดับขั้นตอนความต้องการจำเป็นที่มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้านการใช้รูปแบบและ เทคนิควิธีการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ การฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์เนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ตามลำดับ วิธีการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศ โดยมีกิจกรรมการ ประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ธนากร วงศ์ศรีเผือก (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของ นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิด อย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน 4. เพื่อศึกษาผลการนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิด อย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน จำนวน 364 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 14 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของ นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สำหรับวิธีการเสริมสร้างได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง ชี้แนะและสอนงาน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การนิเทศ 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อ ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และคู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ หลักการ วัตถุประสงค์ แนวคิดการพัฒนา เนื้อหา โครงสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเสริมสร้าง สื่อ และการวัดประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การวิเคราะห์หลักสูตร 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การวัดและ ประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้และความเหมาะสม ในระดับมาก ที่สุด 4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณของนักเรียนไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริม การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของครู มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 11.00 คะแนน คิดเป็น ร้อยละ 55.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา ได้คะแนนเฉลี่ย 18.63 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.13 2) ผลการ ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของครูโดยรวม หลังการ พัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ผลการ ประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

พิชญา มาตย์ภูธร (2563) ได้ศึกษาพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครู วิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยวัตถุประสงค์ การวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการ เรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ชั้นเตรียมการ มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ชั้นสำรวจค้นหาและ วางแผน มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ชั้นปฏิบัติและ ประเมินผล มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ชั้น

ตรวจสอบและประยุกต์ใช้ มี 5 ตัวชี้วัด และ องค์ประกอบที่ 5 ชั้นแลกเปลี่ยนความรู้/ความคิดเห็น และนำเสนอ มี 6 ตัวชี้วัด และมีระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ การวิเคราะห์ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุงขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้าน การเตรียมการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้/ความคิดเห็น และนำเสนอ และ ด้านการปฏิบัติและประเมินผล ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) จุดมุ่งหมายโปรแกรม และ 4) การประเมินผล มี ระดับความเป็นประโยชน์ ระดับความเหมาะสม และ ระดับความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด

สร้อยสุตา กรีน (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการ เรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการ จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย และพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 3) ด้าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 4 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มี ส่วนประกอบดังนี้คือ หลักการ จุดประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ / แหล่งเรียนรู้และการวัด และประเมินผลกระบวนการพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การ ฝึกปฏิบัติจริง 3) ชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC) และ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยทิ้งช่วงห่างหลังการพัฒนา 4 สัปดาห์ 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ตรวจสอบได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการจัดการ เรียนรู้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยรวม 60.70 3.2 พัฒนาการของภาวะผู้นำครูในการจัดเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมระยะติดตามกับพฤติกรรมหลังการทดลอง โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้า 13.92

ชัยรัตน์ ดวงโชติ (2564) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน 1. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน 2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง และ 4. การจัดกิจกรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยผลการวิจัยด้านสภาพปัจจุบันพบว่า ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงมีความต้องจำเป็นมากที่สุด ส่วนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล และผลการประเมินโปรแกรมโดย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ปฐมาภรณ์ ปะการะโพธิ์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง Module 2 การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ Module 3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง Module 4 การ

ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 5 การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และผลการประเมินโปรแกรมฯ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

รุจิรา มานะ (2565) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม และเพื่อออกแบบ ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของของภาวะผู้นำของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู Module 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา Module 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน Module 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) วิธีพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรมและสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติงานจริง โดยจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 และผลการประเมินโปรแกรมฯ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด

วิจัยในต่างประเทศ

Rayner (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความหลากหลายทางการศึกษาและความเป็นผู้นำการเรียนรู้ : ข้อเสนอหลักการและแบบอย่างของการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ จุดมุ่งหมายของบทความนี้คือการนำเสนอมุมมองส่วนตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้ความเป็นผู้นำและความหลากหลายทางการศึกษา การเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำในด้านการศึกษาที่ช่วยให้

การเรียนรู้แต่ละอย่างถูกตีความว่าเป็นสองส่วนที่ต่างกันของความสัมพันธ์ทางชีวภาพที่กำลังก่อตัวขึ้นความเป็นผู้นำการเรียนรู้ ความหลากหลายทางการศึกษาหมายถึงช่วงของความแตกต่างส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยชุดของปัจจัยทางสังคมและส่วนบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดลักษณะสำคัญในทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่ากรณีการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบเฉพาะเพื่อตอบสนองความท้าทายของความหลากหลายทางการศึกษา ต้นแบบของการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมคือการวาดภาพอย่างชัดเจนในด้านการจัดการการศึกษาและความเป็นผู้นำการจัดการความรู้ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการรวมการศึกษา ที่บทความเริ่มต้นด้วยข้อเสนอเกี่ยวกับธรรมชาติของการเรียนรู้ทางวิชาชีพการจัดการความรู้และความหลากหลายทางการศึกษา มันพัฒนาความคิดของ “ผู้ฝึกคิด” มีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติ อธิบายกระบวนการพัฒนาและใช้การผสมผสานระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติความรู้เฉพาะสำหรับบริบททางการศึกษา ชุดหลักการสำหรับ “การเรียนรู้” ความเป็นผู้นำและ “ความเป็นผู้นำการเรียนรู้”

Cosenza (2015) ได้ทำการศึกษานักเรียน-ครู การเรียนรู้จากนำเข้าที่เจียบไปจนถึงการนำเข้าที่มีเสียงดัง บทความนี้สำรวจปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวของการเรียนรู้ของนักเรียนและครูตามคุณลักษณะ ซึ่งจะถ่ายทอดความรู้จากเครือข่ายครูที่ได้รับการฝึกอบรมล่วงหน้าไปยังเครือข่ายนักเรียน แม้ว่าข้อมูลของนักเรียนจะเสียหายจากสัญญาณรบกวนก็ตาม วิเคราะห์วิธีการในทางทฤษฎีโดยใช้เครือข่ายเชิงเส้นตรงและทดสอบโดยใช้เครือข่ายไม่เชิงเส้น ระบุปัจจัยสำคัญสามประการสู่ความสำเร็จ: การฝึกนักเรียนให้สูญเสียการฝึกอบรมเป็นศูนย์ ความรู้ของครูเกี่ยวกับปัญหานำเข้าที่เจียบ การศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกทางทฤษฎีเกี่ยวกับกลไกการเรียนรู้ของนักเรียนและครูตามคุณลักษณะตั้งแต่จุดที่สะอาดไปจนถึงจุดที่มีสัญญาณรบกวน วิเคราะห์วิธีการโดยใช้เครือข่ายเชิงเส้นตรงและเครือข่ายไม่เชิงเส้น โดยระบุปัจจัยสำคัญสามประการสู่ความสำเร็จ และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการควบคุมปัจจัยเหล่านี้อย่างเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Kamaruzaman et al. (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำครู: แนวคิดและกรอบการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้นำโรงเรียนในการปรับความเป็นผู้นำของครูให้เหมาะสมกับบริบทและความสามารถของโรงเรียน คือการให้คำแนะนำแก่ผู้นำโรงเรียนในการปรับแนวปฏิบัติความเป็นผู้นำของครูให้เหมาะสมกับบริบทและความสามารถเฉพาะของพวกเขา ผลสรุปว่าความเป็นผู้นำของครูเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและอิทธิพลในการศึกษา มีการวิเคราะห์กรอบและแบบจำลองความเป็นผู้นำครูสี่แบบที่เสนอโดยผู้เขียนที่แตกต่างกัน โดยเน้นประเด็นทั่วไปและให้ข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้นำโรงเรียนเพื่อปรับแนวทางปฏิบัติความเป็นผู้นำของครู ประสิทธิภาพของการพัฒนาและการนำแนวทางปฏิบัติของครูไปใช้ได้รับการวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ บทความนี้เน้นถึงความสำคัญของการยอมรับครูในฐานะผู้นำทั่วทั้งองค์กรโรงเรียน

McGugan et al. (2023) ได้ทำการศึกษาเงื่อนไขการเรียนรู้ของครูและลักษณะความรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจแนวคิดการพัฒนาแนวคิดเชิงสถานการณ์ของการเรียนรู้ของครูและการฝังตัวทางสังคมของความสัมพันธ์ของครูกับสิ่งที่พวกเขา กำลังเรียนรู้โดยอภิปรายการค้นพบที่สำคัญในการวิจัยด้านการศึกษาคณิตศาสตร์ อิทธิพลของการตีความต่อการกระทำของครู การแก้ไขความเข้าใจตามการกระทำที่มีประสิทธิผล บทบาทของความราบรื่นของบทเรียนในการเรียนรู้ของครู จังหวะเวลาของการไตร่ตรองและการวางแผน และความท้าทายในการนำทางข้อความหลายรายการ เกี่ยวกับการสอนที่ "ดี" ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ของครูคือการพัฒนาแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่ฝังแน่นในสังคม ไม่ชัดเจน และโต้แย้ง โดยความสัมพันธ์ของครูกับสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากการจัดแนวสถาบันและวิสัยทัศน์ด้านคุณภาพที่แข่งขันกัน

Wood et al. (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำการเรียนรู้ การเติบโตชั้นนำในระบบธุรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อทำความเข้าใจว่าผู้บริหารเรียนรู้และสนับสนุนการเติบโตในฐานะกลยุทธ์ในการเป็นผู้นำในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ได้อย่างไร การศึกษาระบุประเด็นสำคัญ 4 หัวข้อที่แสดงถึงความเข้าใจในการเป็นผู้นำจากการปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังนอกโรงเรียนกับความเป็นจริงภายในโรงเรียน การเข้าถึงงานของผู้นำในฐานะผู้เรียน การสร้างโมเดลการเรียนรู้ในชุมชน และการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในโรงเรียน หลักการในการศึกษาได้รวมกรอบความคิดในการเรียนรู้เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้ท้อและหล่อเลี้ยงวัตถุประสงค์ ความหมายส่วนบุคคล และการเรียนรู้เชิงลึกในชุมชน การศึกษานี้ใช้วิธีการเชิงปรากฏการณ์วิทยาเพื่อทำความเข้าใจว่าผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาและมีประสบการณ์ความเป็นผู้นำในการเรียนรู้อย่างไร ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งเป็นผลลัพธ์และวิธีการเป็นผู้นำ การวิจัยมุ่งเน้นไปที่ความเป็นผู้นำในการเรียนรู้และใช้เลนส์เชิงปรากฏการณ์เพื่อระบุและอธิบายคุณสมบัติของความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ในผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการอดทน การไตร่ตรอง การซักถาม การยอมรับ และการย้อนกลับไปยังข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้แผนการตีความสามขั้นตอนของ Van Manen เพื่อระบุประเด็นหลักและรูปแบบวิธีที่ผู้บริหารใช้สื่อกลางความเป็นจริงในโรงเรียนกับความคาดหวังจากภายนอก ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเรียนรู้และความสำเร็จสามารถระบุวิธีแก้ปัญหาที่คำนึงถึงการเติบโตซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้วยแนวทางที่มีจริยธรรมและชาญฉลาด และทำหน้าที่เป็นสื่อกลางความคาดหวังภายในระบบและความเป็นจริงของผู้ที่ทำงานในโรงเรียน หลักการการเรียนรู้บ่มเพาะการเติบโตเป็นแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยตระหนักถึงจุดอ่อนของตนเอง และเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เน้นให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตร และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออกถึงความสงสัยในปัญหาที่ตนเองไม่เข้าใจ มีความกล้าที่จะแสวงหาวิธีแก้ปัญหาและการขอความช่วยเหลือในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนก้าวหน้าไปกว่าการเรียนการสอนในรูปแบบทั่วไป ซึ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (PLC)



บทที่ 3

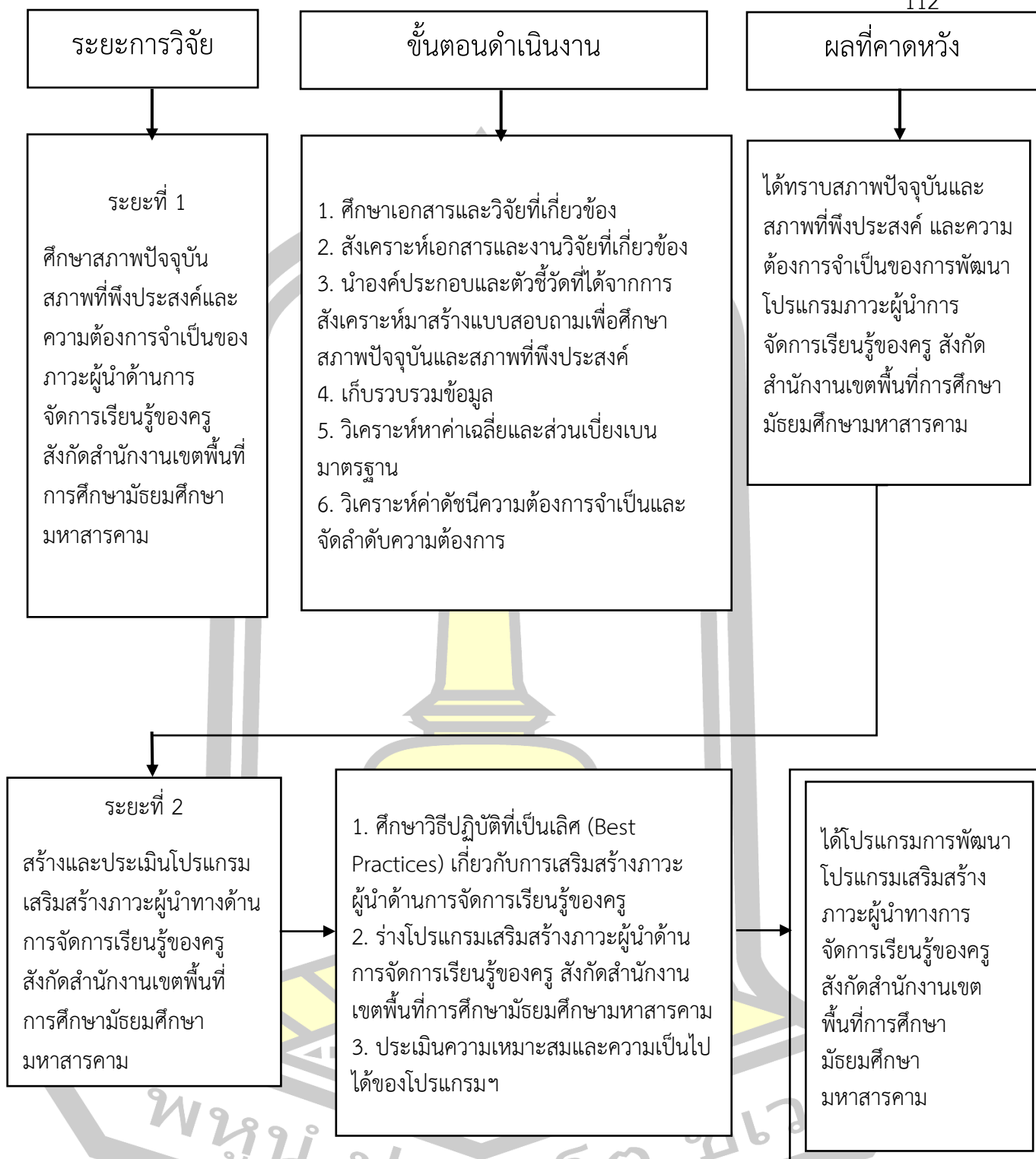
วิธีการดำเนินการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาคาม เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาคาม และเพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาคาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนำเสนอตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาคาม

ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาคาม

โดยรายละเอียดของระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง สามารถแสดงวิธีดำเนินการโดยใช้แผนภาพ ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

รายละเอียดการวิจัยแต่ละระยะมีดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
- 1.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
- 1.3 ตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น
- 1.4 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
- 1.5 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 1.6 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
- 1.7 นำข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$ เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม จาก 35 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,696 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 314 คน จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (Yamane, 1973) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้ผลดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา (จำนวนสถานศึกษา)	ครู	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (9)	1,305	242
โรงเรียนขนาดกลาง (4)	310	57
โรงเรียนขนาดเล็ก (22)	81	15
รวมทั้งสิ้น 35 โรงเรียน	1,696	314

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type)

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 (องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู) มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของข้อคำถามและให้คำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามโดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

3.2.4.1 ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
3. ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.2.4.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ วุฒิการศึกษา ค.ด. อุดมศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา
4. ดร. กมลนัฏ นระวงศ์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา
5. ดร. ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณา นำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (The Index of Item-Objective Congruence) ดังนี้

ศัพท์เฉพาะ	ให้คะแนน +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
	ให้คะแนน 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะ	ให้คะแนน -1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะ	

โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นนำไปเก็บไว้ใช้ เพราะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสมต่อการใช้วัดตัวแปรที่ศึกษา โดยหากข้อคำถามใด มีดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปแก้ไขปรับปรุง หรือตัดทิ้ง เนื่องจากไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Rovinelli and Hambleton, 1976) ซึ่งผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือดัชนีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า มีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์จำนวน 31 ข้อ จากทั้งหมด 31 ข้อ มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

3.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 15 นครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมโดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งพบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .265 ถึง .972 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .621 ถึง .875

3.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .968 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .987

3.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ไปสถานศึกษาของตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตลอดทั้งประสานขอความอนุเคราะห์จากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ และ Google Form และนัดหมายเพื่อขอรับคืนด้วยตนเอง

5. การจัดทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบและให้คะแนนเป็นรายข้อตาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และสรุประดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) โดยคำนวณจากสูตร $PNI_{modified}$ เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

6. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1.1 ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (The Index of Item-Objective Congruence) คำนวณค่าได้จาก

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

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient; α) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
	K	คือ	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	คือ	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient; α) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

6.1.3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

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

เมื่อ I = สภาพที่พึงประสงค์, D = สภาพปัจจุบัน

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย

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

เมื่อ $\bar{X}$

คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$

คือ ผลรวม

x

คือ จำนวน

N

คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

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

เมื่อ $S.D.$

คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x

คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)

n

คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการ
จัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. การดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยดำเนินการดังนี้

1.1.1 คัดเลือกครูได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) ครูผู้สอนยอดเยี่ยม

ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หรือมี
ผลงานด้านการจัดการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับ

1.1.2 จัดทำและสร้างแบบสัมภาษณ์

1.1.3 จัดกิจกรรมการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. นางสาวสิริพร ภูหัวดอน	ครูโรงเรียนสารคามพิทยาคม
2. นางสาวประภัสสร ดงจารย์	ครูโรงเรียนพยุภคภูมิวิทยาคาร
3. นางชุลีพร พินิจพล	ครูโรงเรียนสารคามพิทยาคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาแนวทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

3.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

3.2.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา

3.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3.2.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันและเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการรับการสัมภาษณ์ข้อมูลโดยละเอียด

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูล

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ การจัดการเรียนรู้ของครูมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้วิธีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Approach)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

1. ศึกษาเนื้อหาในรายละเอียดขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามลำดับความต้องการจำเป็นและนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

2. ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในรูปแบบโปรแกรมการพัฒนา แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 - 1.3 ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายเอกลักษณ์ บุญท้าว | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| 2. นายทรงศักดิ์ ชาวไพร | ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม |
| 3. นายสงกรานต์ อุดทาร์ณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ |
| 4. ดร.ปรีชา การสะอาด | ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือวิทยาคาร |
| 5. นางรุ่งฤทัย รัตนคุณศาสน์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ |
| 6. นางสาวอาภาภรณ์ สอนทะเดช | ครู วิทยะฐานะ ชำนาญการพิเศษ |
| 7. นายยุทธพนธ์ พูนพุทธา | ครู วิทยะฐานะ ชำนาญการพิเศษ |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 พิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและการคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและการออกแบบแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบในการสร้าง

2.2.4 นำร่างแบบประเมินไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมินของแบบประเมินที่ได้รับคืน

4.1.2 กำหนดรหัสให้คะแนน และบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)

4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ	$\bar{X}$	คือ ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	คือ ผลรวม
	X	คือ จำนวน
	N	คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ	$S.D.$	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)
	n	คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย กำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และ
 ขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	ครู (n=314)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	31.21
หญิง	216	68.79
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	54	17.20
5-10 ปี	92	29.30
11-15 ปี	39	12.42
16-20 ปี	43	13.69
21-25 ปี	25	7.96
26-30 ปี	32	10.19
31-35 ปี	22	7.01
36 ปีขึ้นไป	7	2.23
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	15	4.78
ขนาดกลาง	57	18.15
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	242	77.07
รวม	314	100.00

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.79) มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 29.30) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 77.07)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ปรากฏดังตาราง 16-20

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม จำแนกตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	2.79	1.05	ปานกลาง	4.72	0.21	มากที่สุด	0.69	4
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	2.70	1.20	ปานกลาง	4.82	0.15	มากที่สุด	0.79	3
3. การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้	2.67	1.09	ปานกลาง	4.88	0.10	มากที่สุด	0.83	2
4. กระบวนการจัดการเรียนรู้	2.58	1.03	ปานกลาง	4.78	0.18	มากที่สุด	0.85	1
รวม	2.69	1.10	ปานกลาง	4.80	0.16	มากที่สุด	0.79	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.79$) รองลงมา คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.70$) และ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.58$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.88$) รองลงมา คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.82$) และ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.78$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.72$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.85$) การพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.83$) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.79$) และ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.69$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีการศึกษาเอกสาร หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	2.56	1.00	ปานกลาง	4.65	0.25	มากที่สุด	0.82	2
2. ตื่นเต้นเมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆที่สามารถ นำมาใช้เป็นแนวทางในการ	2.59	0.93	ปานกลาง	4.67	0.24	มากที่สุด	0.80	3

การมีวิสัยทัศน์ด้าน การจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
พัฒนาการจัดการ เรียนรู้								
3. รับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรใน องค์กรเกี่ยวกับการ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้	2.93	1.02	ปาน กลาง	4.71	0.23	มาก ที่สุด	0.61	6
4. กระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กรมีความ กระตือรือร้นในการ ทำงานด้วยวิธีการ ใหม่ๆ	2.85	0.96	ปาน กลาง	4.70	0.21	มาก ที่สุด	0.65	5
5. ตระหนักถึง ความสำคัญใน ภาระหน้าที่ของตน	2.56	1.02	ปาน กลาง	4.80	0.16	มาก ที่สุด	0.88	1
6. กล้าคิดและกล้า ตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ	2.75	1.01	ปาน กลาง	4.76	0.20	มาก ที่สุด	0.73	4
7. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	2.97	1.18	ปาน กลาง	4.73	0.21	มาก ที่สุด	0.59	7
8. การนำความรู้ ใหม่ๆที่ได้รับมาพูดคุย แลกเปลี่ยนกับ บุคลากรในองค์กร	3.14	1.27	ปาน กลาง	4.76	0.18	มาก ที่สุด	0.52	8
รวม	2.79	1.05	ปาน กลาง	4.72	0.21	มาก ที่สุด	0.69	

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ การพัฒนาและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=3.14$) และมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=2.97$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาเอกสาร หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ($\bar{X}=2.56$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ($\bar{X}=4.80$) รองลงมา คือ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ และการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=4.76$) และมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.73$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาเอกสาร หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน ($PNI_{\text{modified}} = 0.88$) มีการศึกษาเอกสาร หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.82$) และตื่นต้นเมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถ นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์	2.55	1.01	ปานกลาง	4.82	0.16	มากที่สุด	0.89	2

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
2. กล้าตัดสินใจใน การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลประโยชน์ของ ส่วนรวม	2.71	1.41	ปาน กลาง	4.82	0.16	มาก ที่สุด	0.78	4
3. เป็นตัวแทนของ บุคลากรใน สถานศึกษา นำเสนอ ผลงานด้านต่างๆ	2.73	1.16	ปาน กลาง	4.76	0.20	มาก ที่สุด	0.74	6
4. มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน	2.73	1.36	ปาน กลาง	4.87	0.11	มาก ที่สุด	0.78	4
5. สร้างสรรค์ นวัตกรรมทาง วิชาการ เพื่อส่งเสริม ให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย	2.75	1.22	ปาน กลาง	4.92	0.08	มาก ที่สุด	0.79	3
6. มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้ มาพัฒนางาน	2.54	1.20	ปาน กลาง	4.85	0.13	มาก ที่สุด	0.90	1
7. ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้	2.73	1.18	ปาน กลาง	4.81	0.16	มาก ที่สุด	0.76	5
8. มีผลการ ปฏิบัติงานที่ ยอด เยี่ยม	2.69	1.04	ปาน กลาง	4.81	0.19	มาก ที่สุด	0.78	4
9. การได้รับการ	2.85	0.98	ปาน	4.76	0.20	มาก	0.67	7

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ยอมรับจากบุคคลอื่น			กลาง			ที่สุด		
รวม	2.70	1.20	ปานกลาง	4.82	0.15	มากที่สุด	0.79	

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ($\bar{X}=2.85$) รองลงมา คือ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=2.75$) และเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษา นำเสนอผลงานด้านต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.73$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางาน ($\bar{X}=2.54$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.92$) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.87$) และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางาน ($\bar{X}=4.85$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษา นำเสนอผลงานด้านต่างๆ และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ($\bar{X}=4.76$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางาน ($PNI_{modified} = 0.90$) เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.89$) สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.79$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

ด้านการพัฒนา หลักสูตรและการใช้ หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและ ความจำเป็นของ ผู้เรียน	2.39	1.06	ปาน กลาง	4.82	0.15	มาก ที่สุด	1.01	1
2. มีการกำหนด จุดมุ่งหมาย หลังจาก วิเคราะห์หาความ ต้องการของผู้เรียน	2.56	0.98	ปาน กลาง	4.92	0.08	มาก ที่สุด	0.92	2
3. มีการเลือกเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อจาก จุดมุ่งหมายที่กำหนด ไว้	2.66	0.93	ปาน กลาง	4.90	0.09	มาก ที่สุด	0.84	5
4. มีการเรียงลำดับ เนื้อหาในแต่ละหัวข้อ ได้เหมาะสมกับ ความ พร้อมและผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน	2.56	0.76	ปาน กลาง	4.85	0.13	มาก ที่สุด	0.89	4
5. มีการคัดเลือก และจัดลำดับ ประสบการณ์ ให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ เนื้อหาอย่างเหมาะสม	2.72	1.05	ปาน กลาง	4.82	0.15	มาก ที่สุด	0.77	6
6. กำหนดวิธีวัดและ	2.56	0.89	ปาน	4.89	0.09	มาก	0.91	3

ด้านการพัฒนา หลักสูตรและการใช้ หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ประเมินผลอย่าง หลากหลาย เพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของ หลักสูตร			กลาง			ที่สุด		
รวม	2.58	0.95	ปาน กลาง	4.87	0.12	มาก ที่สุด	0.89	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคัดเลือก และจัดลำดับประสบการณ์ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.72$) รองลงมา คือ มีการเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อจากจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=2.66$) และมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียน มีการเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อได้เหมาะสมกับ ความพร้อมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และกำหนดวิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X}=2.56$) ตามลำดับส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน ($\bar{X}=2.39$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=4.92$) รองลงมา คือ มีการเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อจากจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.90$) และกำหนดวิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X}=4.89$) ตามลำดับส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน และมีการคัดเลือก และจัดลำดับประสบการณ์ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.82$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 1.01$) มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.92$) และ กำหนดวิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.91$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.34	1.11	ปานกลาง	4.78	0.17	มากที่สุด	1.04	1
2. มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	2.53	1.02	ปานกลาง	4.83	0.15	มากที่สุด	0.90	2
3. กระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้และการแสดงออกของผู้เรียน	2.65	1.07	ปานกลาง	4.90	0.09	มากที่สุด	0.85	5
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีและเทคนิคที่หลากหลาย	2.52	1.34	ปานกลาง	4.74	0.20	มากที่สุด	0.88	4

ด้านกระบวนการ จัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5. มีการเปิดโอกาสให้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อ เข้าถึงแหล่งข้อมูล และการจัดการเรียนรู้	2.73	0.76	ปาน กลาง	4.67	0.22	มาก ที่สุด	0.71	6
6. มีการประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีที่ หลากหลาย	2.79	0.95	ปาน กลาง	4.74	0.20	มาก ที่สุด	0.70	7
7. มีการส่งเสริม บรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	2.52	0.95	ปาน กลาง	4.78	0.20	มาก ที่สุด	0.89	3
รวม	2.58	1.03	ปาน กลาง	4.78	0.18	มาก ที่สุด	0.85	

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X}=2.79$) รองลงมา คือ มีการเปิดโอกาสให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.73$) และ กระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้และการแสดงออกของผู้เรียน ($\bar{X}=2.65$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X}=2.34$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้และการแสดงออกของผู้เรียน ($\bar{X}=4.90$) รองลงมา คือ มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.83$) และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.78$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเปิดโอกาสให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.67$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($PNI_{\text{modified}} = 1.04$) มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.90$) และมีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.89$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้รองลงมาคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในระยะที่ 1 โดยนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น และศึกษาการศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. หลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ที่ใช้แนวคิด 70 : 20 : 10 ในการพัฒนาผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่คิดเป็น 70% ของแนวทางนี้จะช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ 20% และการฝึกอบรม 10% จะเป็นการเสริมสร้างความรู้และมุมมองใหม่ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้นำที่สามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น การพัฒนาเชิงระบบนี้จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม...”

(ครูผู้มีวิธิปฏิบัติที่เป็นเลิศ, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...การใช้หลักการ 70 : 20 : 10 เป็นวิธีที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาทักษะและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ การศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายช่วยให้ครูได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนได้ การฝึกอบรมถึงแม้จะมีสัดส่วนน้อย แต่ก็ยังมีความสำคัญในการเติมเต็มองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติจริง ด้วยการผลิตผลงานทั้งภาคปฏิบัติและทฤษฎี ทำให้โปรแกรมนี้นี้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการจริง นอกจากนี้ยังสามารถนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้...”

(ครูผู้มีวิธิปฏิบัติที่เป็นเลิศ, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...หลักการ 70 : 20 : 10 เป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากการเรียนรู้จากตำราเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน การศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนวิชาชีพ เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ผู้นำการจัดการเรียนรู้สามารถเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นและนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะของครูเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบโจทย์ต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่...”

(ครูผู้มีวิธิปฏิบัติที่เป็นเลิศ, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

สรุป หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ที่ใช้แนวคิด 70 : 20 : 10 ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง ขณะที่การศึกษาดูงานและการเรียนรู้จากเครือข่ายวิชาชีพช่วยให้ครูได้รับวิธีปฏิบัติที่ดีและสามารถปรับใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการฝึกอบรมแม้จะมีสัดส่วนน้อยแต่ก็มีความสำคัญในการเติมเต็มองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎี การผสมผสานทั้งสามส่วนนี้ทำให้โปรแกรมมีความสมดุลและสามารถนำไปใช้ได้จริงในสภาพการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะในการพัฒนาทักษะที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

“...ด้านการมีวิสัยทัศน์ของครูเน้นถึงความสำคัญของการเป็นครูที่มีภาระหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน โดยการศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับความรู้และแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นปัจจุบัน การได้รับข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู เพราะไม่เพียงแต่เพิ่มพูนความรู้ให้กับครูผู้สอนเอง แต่ยังสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้มีวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ 1, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...ด้านวิสัยทัศน์ของครูควรตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การศึกษาข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นในการติดตามแนวโน้มและวิธีการสอนที่ดีที่สุดในการจัดการเรียนรู้ การได้รับแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ครูรู้สึกตื่นเต้นและมีแรงจูงใจที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูผู้มีวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ 2, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...ในด้านวิสัยทัศน์ของครู ควรเน้นให้ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน โดยต้องมุ่งเน้นการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีโอกาสได้ทราบแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่

ๆ เนื่องจากไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะการสอน แต่ยังสามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้เช่นกัน...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูในด้านวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาความรู้และแนวทางการสอนอย่างต่อเนื่อง การศึกษาข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการติดตามแนวโน้มและเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ การได้รับข้อมูลใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ การศึกษาแนวคิดใหม่ ๆ ยังช่วยเสริมสร้างทักษะการสอนของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว

2.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

“...ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ครูควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิธีการที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การสร้างนวัตกรรมทางวิชาการยังเป็นสิ่งที่เราควรมุ่งหวังเพื่อช่วยพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 1, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ครูควรได้รับการพัฒนาในทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอนให้ดียิ่งขึ้น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถหาทางแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการพัฒนาการทำงานของครูและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาความรู้และเครื่องมือใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจสำคัญที่ครูควรใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้ในห้องเรียนและในกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ครูควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิธีการที่หลากหลายถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ไปสู่ความสำเร็จ การสร้างนวัตกรรมทางวิชาการและการนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการสอนและการจัดการเรียนรู้ จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และช่วยให้การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะในด้านนี้ยังช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างยั่งยืน

2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

“...ครูควรเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถระบุถึงความต้องการที่แท้จริง การกำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากการวิเคราะห์จะช่วยให้ครูสามารถมองเห็นทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม และการกำหนดวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลายจะช่วยให้ครูสามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม ส่งผลให้สามารถบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 1, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...ครูควรเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นของผู้เรียนในแต่ละระดับ เพื่อที่จะเข้าใจลักษณะและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากการวิเคราะห์จะเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการ

เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งครูควรใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อประเมินความเข้าใจและทักษะของผู้เรียนให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร...”

(ครูผู้มีวิสัยปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...ครูจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นที่ผู้เรียนต้องการ เพื่อให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสม การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหลังจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีที่สุด การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนควรใช้วิธีที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดความสำเร็จของหลักสูตรและช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้...”

(ครูผู้มีวิสัยปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ครูควรเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถระบุความต้องการที่แท้จริงและออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลังจากการวิเคราะห์จะช่วยให้ครูสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร การประเมินผลที่หลากหลายยังช่วยให้ครูสามารถวัดความสำเร็จของหลักสูตรและสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุผลตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้

“...กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียน การเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและเนื้อหาที่สอนเป็นสิ่งสำคัญ การใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในทุกด้าน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถทดลองและค้นหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ครูผู้มีวิสัยปฏิบัติที่เป็นเลิศ 1, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...การจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยการจัดการเรียนการสอนต้องให้ผู้เรียนมีโอกาสร้าองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและปรับใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล การใช้กลยุทธ์การสอนที่สามารถเสริมสร้างความเข้าใจและการเรียนรู้ในรูปแบบที่เป็นระบบนั้นมีความสำคัญ นอกจากนี้ยังควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูควรเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้าองค์ความรู้ด้วยตนเอง การใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้และเข้าใจในหลายมิติได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถสัมผัสประสบการณ์และสร้าองค์ความรู้จากการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นการเลือกใช่วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและเนื้อหาที่สอน เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้เรียนในการสร้าองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจได้จากหลายมิติ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคล การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทดลองและค้นหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์การสอนที่เป็นระบบและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงยังช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

3. การกำหนดเวลาตามหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10

“...ในการกำหนดสัดส่วนเวลาของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เราได้พิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของแต่ละด้านอย่างรอบคอบ โดยกำหนดเวลาให้ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ชั่วโมง ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาด้วย 4 ชั่วโมงสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้รับเวลา 3 ชั่วโมง และส่วนการมีวิสัยทัศน์ด้านการ

จัดการเรียนรู้ได้ 2 ชั่วโมง สำหรับการกำหนดเวลาสำหรับกิจกรรมการอบรมตามหลัก 20 และ 70 เปอร์เซ็นต์ จะพิจารณาจากการอบรมเป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 1. วันที่ 9 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...ในการกำหนดสัดส่วนเวลาของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เราได้พิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของแต่ละด้านอย่างรอบคอบ โดยกำหนดเวลาให้ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ชั่วโมง ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาด้วย 4 ชั่วโมงสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้รับเวลา 3 ชั่วโมง และส่วนการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ได้ 2 ชั่วโมง สำหรับการกำหนดเวลาสำหรับกิจกรรมการอบรมตามหลัก 20 และ 70 เปอร์เซ็นต์ จะพิจารณาจากการอบรมเป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2. วันที่ 9 มกราคม 2568 : สัมภาษณ์)

“...ในการกำหนดสัดส่วนเวลาในโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ เราได้จัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามความสำคัญของแต่ละด้าน โดยให้เวลา 5 ชั่วโมงกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับเวลา 4 ชั่วโมง การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ได้รับเวลา 3 ชั่วโมง และการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ได้รับ 2 ชั่วโมง ส่วนการแบ่งเวลาในส่วนของ 20 และ 70 เปอร์เซ็นต์จะถูกกำหนดตามการอบรมหลักเพื่อให้การพัฒนาผู้นำมีประสิทธิภาพ...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครู สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดสัดส่วนเวลาสำหรับโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นไปที่ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก โดยให้เวลา 5 ชั่วโมงในส่วนนี้ตามด้วย 4 ชั่วโมงสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และ 3 ชั่วโมงสำหรับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้จะได้รับเวลา 2 ชั่วโมง ในส่วนของการอบรมตามหลัก 20 และ 70 เปอร์เซ็นต์จะพิจารณาจากการอบรมหลัก เพื่อให้การพัฒนาโปรแกรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและครูได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปความสอดคล้องกับตัวชี้วัดได้ ดังนี้

ตาราง 21 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ผลการสัมภาษณ์
การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	1. การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	ครูเน้นการศึกษาและนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาวิธีการสอนในห้องเรียน
	2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	ครูแสดงความเต็มใจในการเรียนรู้และปรับตัวตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้
	3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	ครูเน้นการเผยแพร่แนวคิดและการใช้สื่อที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการเผยแพร่ผลงานที่สะท้อนถึงการพัฒนาในกระบวนการเรียนการสอน
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ครูเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการสอนและการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
	2. การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ	ครูต้องพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
	3. ความคิดสร้างสรรค์และ	ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา

	นวัตกรรมใหม่ ๆ	กระบวนการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อช่วยยกระดับการเรียนการสอนและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้	1. การร่างและการสร้างหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	ครูเน้นการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและการกำหนดจุดมุ่งหมายหลังการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้
	2. การนำหลักสูตรไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้	ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา
	3. การวัดและประเมินผลของหลักสูตร	ครูเน้นการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายเพื่อประเมินความสำเร็จของหลักสูตรและการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
กระบวนการจัดการเรียนรู้	1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	ครูเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพได้เต็มที่
	2. การจัดเตรียมและใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม	ครูมีการออกแบบและเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม พัฒนาสื่อให้ทันสมัย และส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับเทคโนโลยี รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำและใช้สื่อด้วยตนเอง
	3. การจัดเตรียม และใช้สื่อให้	ครูตระหนักถึงความสำคัญของการ

	เหมาะสมกับกิจกรรม	ประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้วิธีประเมินตามสภาพจริงที่หลากหลาย และสามารถสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ช่วยให้การเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสร้างเค้าโครงโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยค่าความต้องการจำเป็นที่ได้มีค่าไม่ต่างกันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวอย่าง นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

หลักการ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ครูไม่เพียงแต่ต้องเป็นผู้สอน แต่ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูมีทักษะในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนี้ใช้หลักการพัฒนาภายใต้แนวคิด 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น (20%) และการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือการอบรมทางการ (10%) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครูให้มีความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู 3 วิธีหลัก ได้แก่

1. การปฏิบัติงานจริง การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนจริง ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป
2. การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ ช่วยให้ครูได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำและปรับปรุงทักษะการสอน
3. การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ครูจะได้รับความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษา

การใช้โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น เนื่องจากการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ครูที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย สุดท้าย ประเทศไทยจะได้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม

เนื้อหา

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังนี้

1. การศึกษาและการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. การสร้างแรงบันดาลใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร

Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม
2. การเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4

หัวข้อ ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน
3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา
4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การกระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ของผู้เรียน
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
4. การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย
5. การใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง จำนวน 98 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ชั่วโมง
 - 1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 21 ชั่วโมง
 - 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 28 ชั่วโมง
 - 1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 35 ชั่วโมง

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ จำนวน 28 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
- 2.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ชั่วโมง
- 2.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 14 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ชั่วโมง
 - 3.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง
 - 3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ชั่วโมง

การประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการเสริมสร้าง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม



**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

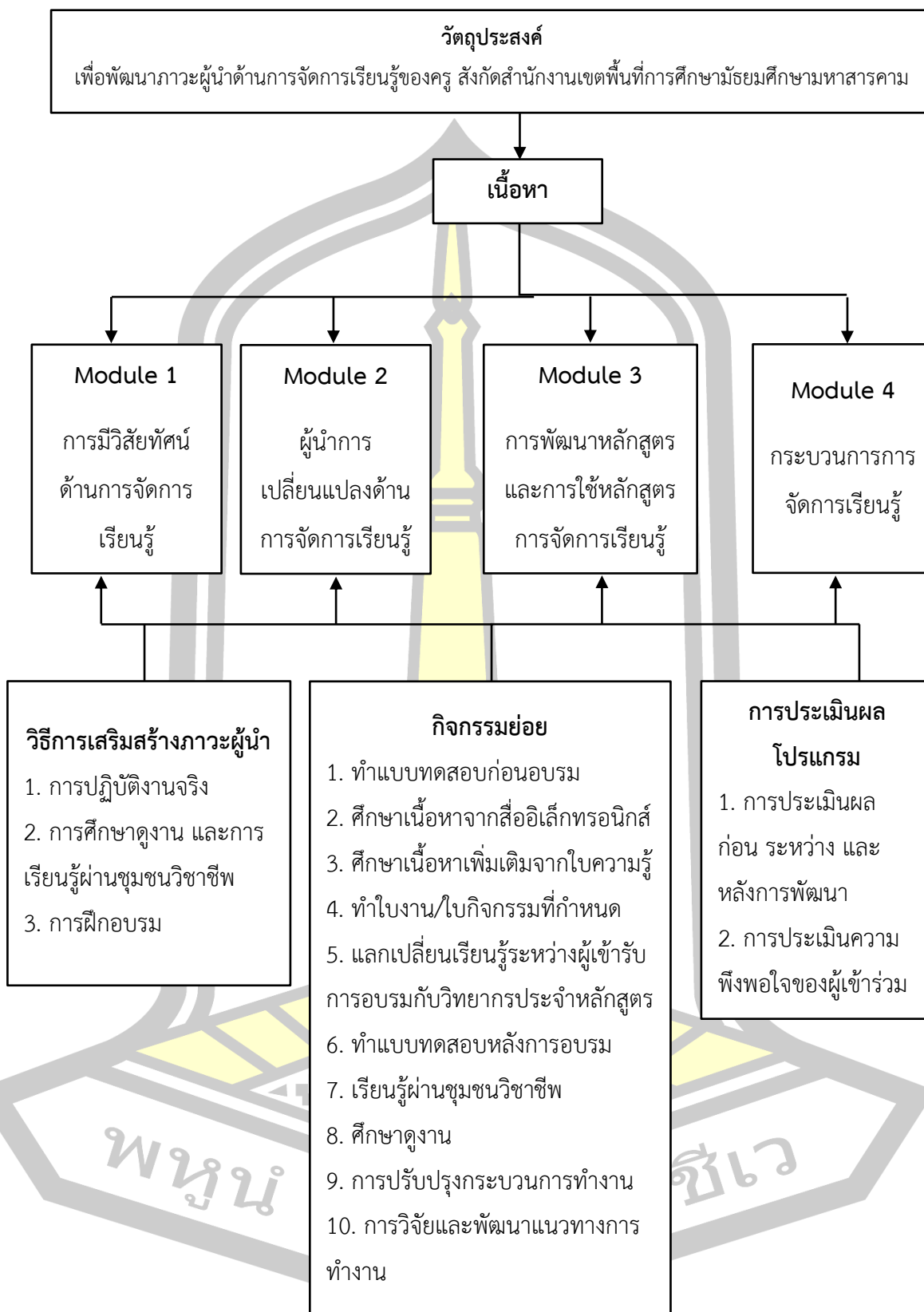
หลักการ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ครูไม่เพียงแต่ต้องเป็นผู้สอน แต่ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จะช่วยทำให้ครูมีทักษะในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนี้ใช้หลักการพัฒนากายใต้แนวคิด 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น (20%) และการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือการอบรมทางการ (10%) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครูให้มีความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู 3 วิธีหลัก ได้แก่

1. การปฏิบัติงานจริง การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนจริง ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
2. การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ ช่วยให้ครูได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำและปรับปรุงทักษะการสอน
3. การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ครูจะได้รับความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษา

การใช้โปรแกรมนี้อจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โดยแต่ละ Module มีรายละเอียด ดังนี้

Module 1

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ (20 ชั่วโมง)

หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูที่มีวิสัยทัศน์สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างประสบการณ์การ เรียนรู้ที่ทันสมัย ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และสามารถปรับตัวได้ดีในโลกที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

1. การศึกษาและการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในด้านการจัดการเรียนรู้เริ่มต้นจากการศึกษาหาข้อมูลและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทราบแนวทางและทฤษฎีใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาการสอนในห้องเรียน การตื่นตัวเมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้ช่วยให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ยังช่วยให้ครูได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ซ้ำซากและเหมาะสมกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ การที่ครูสามารถนำ ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการสอน ยังช่วยให้การเรียนรู้ในห้องเรียนมีความทันสมัย และ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น ดังนั้น ครูจึงต้องตื่นตัวในการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างแรงบันดาลใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร

การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ไม่ได้หยุดแค่การศึกษาแนวคิดใหม่ๆ หรือการใช้วิธีการที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรด้วย การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้ครูเข้าใจมุมมองที่หลากหลายและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในทุกๆ ระดับ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ยังเป็นช่องทางสำคัญในการพัฒนาแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกคนในองค์กร

การตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตนและการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่ๆ เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญของครูที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร การนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในองค์กรยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง 14 ชั่วโมง

1.1 วิเคราะห์กรณีศึกษาการจัดการเรียนรู้ (5 ชั่วโมง) ศึกษากรณีตัวอย่างของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการนำเสนอกรณีศึกษา การวิเคราะห์เชิงลึก และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของตนเองได้ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้สู่การพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (5 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาความสามารถในการสร้างแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยเริ่มจากการบรรยายแนวทางการบูรณาการ และต่อด้วยการทำงานกลุ่มเพื่อออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เน้นการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน (4 ชั่วโมง) หลังจากออกแบบแผนการเรียนรู้ จะได้จำลองการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่ออกแบบไว้ มุ่งเน้นการสะท้อนผลการดำเนินการและการ

ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม เพื่อให้ครูมีทักษะในการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการสะท้อนประสบการณ์

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ 4 ชั่วโมง

2.1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมและมีผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น ได้สังเกตกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้จริง พร้อมทั้งจดบันทึกข้อมูลและตั้งคำถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ และสามารถนำแนวทางปฏิบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับบริบทของตนเองได้

2.2 เข้าร่วมกับชุมชนวิชาชีพ (1 ชั่วโมง) เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นกับครูต้นแบบหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ผ่านวงสนทนาอย่างไม่เป็นทางการแต่มีโครงสร้างชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองและองค์กร

2.3 สรุปบทเรียนจากการศึกษาดูงาน (1 ชั่วโมง) พร้อมนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในรูปแบบรายงานหรือการนำเสนอในกลุ่ม กิจกรรมนี้กระตุ้นให้เกิดการสังเคราะห์ความรู้ และวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ เพื่อให้ครูมีทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

3.1 อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ (1 ชั่วโมง) บรรยายแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรการศึกษา เช่น การตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม (SMART Goals) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) และการฝึกปฏิบัติร่างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเองอย่างมีระบบ

3.2 ฝึกอบรมเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (1 ชั่วโมง) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เช่น การสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ผ่านการเล่าเรื่อง การใช้ภาษากาย การควบคุมอารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการพูดต่อหน้ากลุ่ม ให้ครูได้ฝึกนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 แบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยอาจใช้แบบทดสอบที่ครอบคลุมเนื้อหาหลักสำคัญ เช่น การตั้งวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบูรณาการเทคโนโลยี และการวิเคราะห์สถานการณ์

1.2 แบบสอบถามการประเมินทักษะ สอบถามครูเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้ที่มี

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินผ่านการสังเกต สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของครูในแต่ละกิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การออกแบบแผนการเรียนรู้ หรือการทดลองจัดกิจกรรม

2.2 การประเมินจากผลงาน เช่น การนำเสนอแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยผู้เข้าอบรม ผลลัพธ์ของการทดลองสอน หรือรายงานสรุปผลจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับ

2.3 การสะท้อนความคิดเห็น (Reflection) ให้ครูเขียนบทสะท้อนผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม หรือการอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน

3. หลังการพัฒนา

3.1 แบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) ทดสอบความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3.2 การประเมินผลงานเช่น การประเมินแผนการเรียนรู้ที่ครูออกแบบขึ้น หรือการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยประเมินจากคุณภาพของแผนการสอน ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดลองสอน และการนำเสนอที่มีความชัดเจน

3.3 การประเมินความพึงพอใจของครู โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับ รวมถึงความพึงพอใจในเนื้อหาที่ได้รับและวิธีการสอน

พูน ปณ จิต ชีเว

Module 2

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ การเป็นผู้นำยังช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้การศึกษาในระดับห้องเรียนและระดับประเทศมีคุณภาพและทันสมัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี
2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

เนื้อหา

1. การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต้องมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างกล้าหาญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษา การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาทางออกช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในแต่ละบริบท การกล้าตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นการแสดงความรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน หรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่ล้าสมัยให้ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคสมัย การตัดสินใจดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นการแก้ไขปัญหา แต่ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรการศึกษา

2. การเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับการเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเสนอผลงานต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมที่มีความสำคัญ การแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทำให้ผู้นำสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีในการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดประชุมหรือสัมมนาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การแลกเปลี่ยนนี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและยกระดับการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการพัฒนางาน ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สำคัญในการปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ หรือการใช้เครื่องมือการสอนดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การใช้เทคโนโลยียังสามารถเสริมสร้างการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ที่มากขึ้น ทำให้ครูสามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (21 ชั่วโมง)

1.1 การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (7 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น โปรแกรมการศึกษา เครื่องมือออนไลน์ หรือการใช้ห้องเรียนเสมือนจริง (VR/AR) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เมื่อครูมีความรู้เบื้องต้นแล้ว จึงจะได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

1.2 การประเมินและปรับปรุงแผนการเรียนรู้ (7 ชั่วโมง) ครูจะได้การทดลองนำแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบมาแล้วมาทดลองใช้จริง โดยจะมีการประเมินผลจากเพื่อนครู เพื่อการปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินจะรวมถึงการสังเกตการนำแผนการสอนไปใช้ในห้องเรียน การทดสอบการใช้เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการเรียนรู้เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม

1.3 การนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (7 ชั่วโมง) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูและเพื่อนครู โดยครูจะนำแผนการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบและปรับปรุงแล้วมานำเสนอ และรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อนำไปพัฒนาผลงานของตนต่อไป การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบนี้จะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายวิชาชีพและเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของเพื่อนครู เพื่อให้สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพและได้รับความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (6 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ โดยครูจะได้สังเกตการใช้เครื่องมือการสอนที่ทันสมัย และกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูจะได้รับแรงบันดาลใจจากแนวทางที่ใช้ในสถานศึกษาและสามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาของตนได้ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การเสวนากับชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญหรือครูต้นแบบที่มีประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผ่านการอภิปรายและการตั้งคำถามในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน ครูจะได้แนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพที่สามารถช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาห้องเรียน (2 ชั่วโมง) ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูจะได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาห้องเรียนและรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาห้องเรียนและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. การฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

3.1 การอบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (1.5 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.5 ชั่วโมง) เน้นการสอนเกี่ยวกับการเลือกและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม

ในการเรียนการสอน เช่น การใช้โปรแกรมที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือออนไลน์ในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 การทดสอบความรู้พื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และทักษะในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน โดยใช้การทดสอบแบบปรนัย (Multiple-choice questions) และคำถามแบบเปิด (Open-ended questions) ที่ครอบคลุมเนื้อหาหลักๆ ที่จะถูกนำมาฝึกอบรมในระหว่างโปรแกรม

1.2 การประเมินความคาดหวังของครู ใช้แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยการใช้ แบบสอบถามความคาดหวัง ที่สามารถใช้วัดความต้องการในการฝึกอบรมและช่วยปรับโปรแกรมการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมต่างๆ และการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการพัฒนา เช่น การอภิปรายกลุ่ม การออกแบบแผนการเรียนรู้ หรือการทดลองใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตที่สามารถตรวจสอบการมีส่วนร่วมและทักษะในการดำเนินการต่างๆ

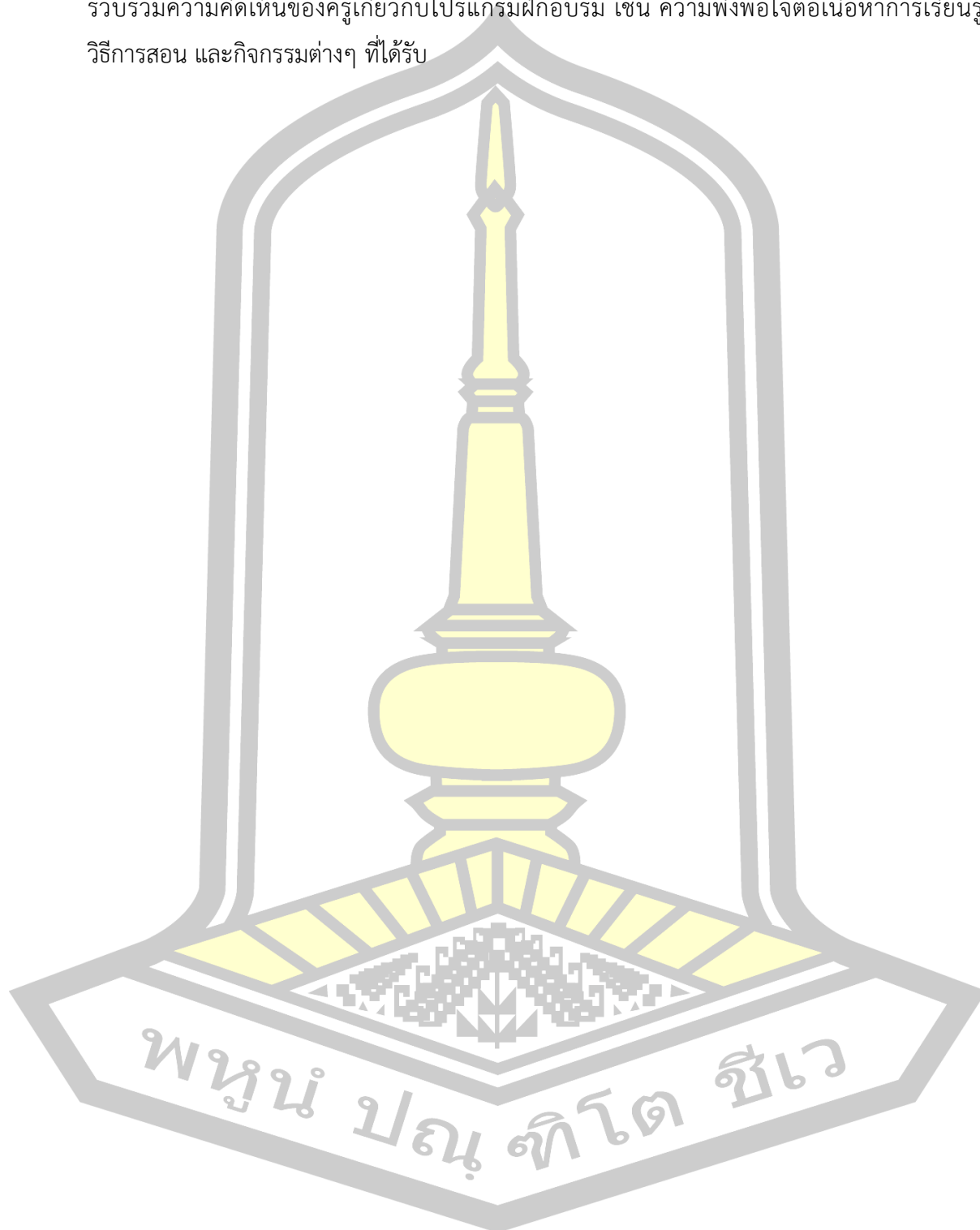
2.2 การประเมินจากผลงาน ครูจะได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนการเรียนรู้ โดยจะมีการประเมินผลการออกแบบตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลงาน (Rubrics) เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการเรียนรู้

3. หลังการพัฒนา

3.1 การทดสอบหลังเรียน (Post-test) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากที่ครูได้เรียนรู้และปฏิบัติตามโปรแกรมฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ (Multiple choice) และ คำถามแบบเปิด ที่ให้ครูเขียนคำตอบเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาที่สำคัญ

3.2 การประเมินผลงานสุดท้าย ครูจะได้นำเสนอแผนการเรียนรู้หรือการปรับปรุงการเรียนการสอนที่ได้พัฒนาขึ้นในระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการประเมินจะถูกใช้เพื่อวัดความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้จริง โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลงาน (Rubrics) ในการประเมินผลงาน

3.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม ใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับโปรแกรมฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจต่อเนื้อหาการเรียนรู้ วิธีการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับ



Module 3

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (40 ชั่วโมง)

หลักการ

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรที่มีการบูรณาการทักษะต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาช่วยให้ผู้เรียนเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นอกจากนี้ยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
2. เพื่อให้ครูสามารถเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสามารถกำหนดวิธีการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน

การศึกษาวិเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์นี้ช่วยให้ครูสามารถระบุความแตกต่างในระดับความสามารถ ความต้องการ และลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียนได้ การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและความท้าทายที่ผู้เรียนเผชิญจะช่วยให้ครูเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน

หลังจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนแล้ว การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้เป็นสิ่งสำคัญ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการที่ระบุไว้ในการวิเคราะห์ โดยจะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการจากผู้เรียน และทักษะที่ต้องการพัฒนา เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน หรือทักษะการใช้เทคโนโลยี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้การพัฒนา

หลักสูตรมีทิศทางที่แน่ชัด และช่วยให้ครูสามารถติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา

การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเนื้อหาที่เลือกต้องสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การเรียงลำดับเนื้อหาต้องเหมาะสมกับความพร้อมและระดับความรู้ของผู้เรียน การเรียงลำดับเนื้อหาควรเริ่มจากพื้นฐานก่อนแล้วค่อยๆ ขยับไปสู่เนื้อหาที่มีความซับซ้อนขึ้น การจัดลำดับที่เหมาะสมนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

การเลือกและจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่เลือกและความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกวิธีวัดและประเมินผลต้องหลากหลายและเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น การประเมินจากการทดสอบ การสังเกต พฤติกรรม หรือการทำงานกลุ่ม วิธีการเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายมิติและสามารถปรับปรุงกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับผลการประเมินได้อย่างเหมาะสม

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (28 ชั่วโมง)

1.1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน (7 ชั่วโมง) ทำให้ครูมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับอุปสรรคที่ผู้เรียนเผชิญและความต้องการที่ผู้เรียนต้องการพัฒนา เช่น ความรู้พื้นฐานที่ขาดหายไป หรือทักษะที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ทำให้ครูได้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น แบบสอบถาม ผลการเรียนรู้ หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความจำเป็นของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด

1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน (7 ชั่วโมง) เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยสร้างทิศทางในการเรียนการสอน โดยจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะที่ผู้เรียนต้องการพัฒนา เช่น การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ หรือการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน

1.3 การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา (7 ชั่วโมง) ควรคำนึงถึงความสำคัญและความเชื่อมโยงกันของเนื้อหาที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังต้องจัดลำดับเนื้อหา

ให้เป็นระเบียบ โดยเริ่มจากเนื้อหาพื้นฐานที่เข้าใจง่ายไปสู่เนื้อหาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีระเบียบและตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล (7 ชั่วโมง) ประสบการณ์การเรียนรู้ต้องตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน การเลือกวิธีการวัดผลจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินว่าเนื้อหาที่สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ เช่น การใช้การทดสอบแบบ formative หรือการประเมินผลงานจริงในห้องเรียน เพื่อให้ครูสามารถกำหนดวิธีการวัดผลที่มีความยุติธรรมและสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (8 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการใช้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูได้รับแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน โดยการเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้รับแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

2.2 การเสวนากับชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) การเสวนากับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูได้รับมุมมองใหม่ ๆ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครูจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาหลักสูตร (2 ชั่วโมง) การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรจะช่วยให้ครูสามารถประเมินข้อดีข้อเสียของหลักสูตรที่ตนเองได้ออกแบบ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู

2.4 การวิเคราะห์และสรุปการดูงาน (2 ชั่วโมง) ครูจะได้ทำการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาดูงานและการเสวนา โดยการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแนวทางที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในสถานศึกษาของตน เพื่อให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

3. การฝึกอบรม (4 ชั่วโมง)

3.1 การออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (1.5 ชั่วโมง) โดยครูจะได้เรียนรู้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน กระบวนการนี้รวมถึงการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมและการจัดลำดับเนื้อหาที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาแหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้หลักสูตรนั้นตอบ

โจทย์ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

3.2 การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร (1.5 ชั่วโมง) โดยครูจะได้เรียนรู้การใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของเครื่องมือที่สามารถใช้ได้แก่ ห้องเรียนเสมือนจริง (VR/AR) ครูจะได้ทดลองใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่พัฒนาและสามารถนำไปใช้งานได้จริงในห้องเรียน

3.3 การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (2 ชั่วโมง) โดยการใช้เครื่องมือในการประเมินต่าง ๆ เช่น การประเมินจากผลงานจริง การใช้แบบทดสอบ หรือการประเมินจากความคิดเห็นของผู้เรียน หลังจากการประเมินผลแล้ว ครูจะได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำผลการประเมินมาปรับปรุงจะช่วยให้หลักสูตรนั้นตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 การใช้แบบทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) แบบทดสอบที่ใช้เพื่อวัดความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น การออกแบบหลักสูตร และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แบบทดสอบนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมทราบถึงระดับความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา

1.2 การสำรวจความคาดหวัง (Expectation Survey) การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้านใดบ้าง หรือสิ่งที่คาดหวังจากโปรแกรมฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถปรับโปรแกรมฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินผลการทำงานกลุ่ม (Group Work Evaluation) ประเมินผลงานกลุ่มในการออกแบบหลักสูตร เช่น การสร้างแผนการเรียนรู้หรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากความคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือกัน และผลลัพธ์ที่ได้

2.2 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการประชุม (Workshop Evaluation Forms) ใช้แบบฟอร์มประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อวัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เช่น ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.3 การประเมินผลจากการทดลองใช้ (Implementation Evaluation) ประเมินการนำผลที่ได้จากการประชุมไปใช้จริงในห้องเรียนหรือในบริบทของการพัฒนาหลักสูตร

3. หลังการพัฒนา

3.1 การสังเกตและประเมินการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Classroom Observation and Performance Evaluation) การสังเกตการนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการสอนในห้องเรียนจริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานประเมินการใช้หลักสูตรและการปฏิบัติงานในบริบทจริง

3.2 การประเมินผลจากนักเรียน (Student Feedback) เก็บข้อมูลจากนักเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น ความพึงพอใจในกิจกรรมที่ครูจัดให้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนและทักษะที่ได้รับ

3.3 การสะท้อนผลจากครู (Self-Reflection) ให้ครูทำการสะท้อนผลการใช้หลักสูตรหลังจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการนำไปใช้ในห้องเรียนและสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติม



Module 4

กระบวนการจัดการเรียนรู้ (50 ชั่วโมง)

หลักการ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจและความเข้าใจของผู้เรียน กระบวนการนี้ยังช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนให้ทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยังเสริมสร้างทักษะชีวิตที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสามารถใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

เนื้อหา

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญถือเป็นหลักการสำคัญในกระบวนการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผ่านกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ กระบวนการนี้เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ลึกซึ้งและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและผู้ช่วยเหลือในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แบบเดิม

2. การกระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ของผู้เรียน

การส่งเสริมการเรียนรู้และการค้นคว้าของผู้เรียนเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น การอ่านหนังสือ การค้นหาข้อมูลออนไลน์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น การส่งเสริมการค้นคว้าเช่นนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม แต่ยังพัฒนาทักษะการคิด

อย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ การประเมินข้อมูล และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการควบคุมและกำหนดทิศทางการเรียนรู้

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้จากทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดแค่ในห้องเรียน การใช้เครื่องมือดิจิทัลเช่น อินเทอร์เน็ต ระบบบริการออนไลน์ที่เอื้อให้ผู้เรียนและครู หรือซอฟต์แวร์การศึกษาสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ การผสมผสานเทคโนโลยีในการเรียนการสอนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

4. การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความเหมาะสม โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ผ่านการทำโครงงาน การอภิปรายกลุ่ม หรือการแก้ปัญหาจริง การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง การจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้อย่างลึกซึ้งและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

5. การใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

การประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนและแม่นยำ การใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายไม่เพียงแต่ทดสอบความรู้จากการสอบเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประเมินจากการทำโครงงาน การสังเกตพฤติกรรม หรือการประเมินผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน การประเมินที่หลากหลายช่วยให้ครูสามารถรับรู้ถึงความเข้าใจและทักษะของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาจริง ๆ การประเมินผลที่หลากหลายยังช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (35 ชั่วโมง)

1.1 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (7 ชั่วโมง) ครูจะได้ฝึกฝนการใช้วิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น โดยครูจะได้เรียนรู้การออกแบบกระบวนการสอนที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครูจะได้ใช้เทคนิคที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น การทำงานกลุ่มและการอภิปราย รวมถึงการใช้เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาที่เรียน

1.2 การบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (7 ชั่วโมง) ครูจะได้รับความรู้และทักษะในการบูรณาการเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เครื่องมือดิจิทัล หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน กิจกรรมนี้จะทำให้ครูเข้าใจการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และสามารถบูรณาการเครื่องมือเหล่านี้ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิคหลากหลาย (7 ชั่วโมง) โดยครูจะได้รับการฝึกฝนในการใช้เทคนิคที่ช่วยเสริมสร้างความสนใจและการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน เช่น การทำงานกลุ่ม การอภิปราย การใช้เกมการศึกษา หรือการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้

1.4 การออกแบบและประเมินผลการเรียนรู้ (7 ชั่วโมง) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ครูทราบถึงระดับความเข้าใจและความสามารถของผู้เรียนในการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ครูจะได้เรียนรู้การออกแบบเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผลงานจริง การใช้แบบทดสอบ หรือการใช้การประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

1.5 การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามผลการประเมิน (7 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้จากผลการประเมินที่ได้ โดยการใช้ข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การประเมินจะช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนและปรับแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูจะได้ฝึกวิธีการวิเคราะห์ผลการประเมินและนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นโดยอาศัยผลการประเมินเป็นข้อมูลในการพัฒนา

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (10 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูจะได้เรียนรู้จากการศึกษาแบบปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำแนวทางที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน

2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูจากชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) มุ่งเน้นที่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญจะช่วยให้ครูมีมุมมองที่หลากหลายในการพัฒนาหลักสูตรของตนเอง

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (2 ชั่วโมง) ครูจะได้ฝึกการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูและวิทยากรเพื่อปรับปรุงการออกแบบหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2.4 การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง) เป็นการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากนั้นผู้เข้าอบรมจะได้นำแนวทางที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตน

3. การฝึกอบรม (5 ชั่วโมง)

3.1 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (1 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการใช้วิธีการที่ทันสมัยในการกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3.2 การประเมินผลการเรียนรู้ (1 ชั่วโมง) ช่วยให้ครูสามารถออกแบบการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผลงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผลมีความยุติธรรมและแม่นยำ

3.3 การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (1 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและหลากหลาย

3.4 การปรับปรุงการเรียนการสอนตามผลการประเมิน (2 ชั่วโมง) ครูจะเรียนรู้วิธีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังนี้

ตาราง 22 การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

เวลา วันที่	08.30- 09.30	09.30- 10.30	10.30- 11.30	11.30- 12.30	12.30- 13.30	13.30- 14.30	14.30- 15.30	15.30- 16.30
1	ประเมิน ก่อน เสริมสร้าง	ฝึกอบรม Module 1 การมีวิสัยทัศน์ ด้านการจัดเรียนรู้			ฝึกอบรม Module 1 การมี วิสัยทัศน์ ด้านการ จัดเรียนรู้	ฝึกอบรม Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดเรียนรู้		
2	ฝึกอบรม Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดเรียนรู้		ฝึกอบรม Module 3 การ พัฒนา หลักสูตร และการ ใช้ หลักสูตร การจัด เรียนรู้	พัก เที่ยง	ฝึกอบรม Module 3 การ พัฒนา หลักสูตร และการ ใช้ หลักสูตร การจัด เรียนรู้	ฝึกอบรม Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้		
3	ฝึกอบรม	ศึกษาดูงาน			ศึกษาดูงาน			PLC

เวลา วันที่	08.30- 09.30	09.30- 10.30	10.30- 11.30	11.30- 12.30	12.30- 13.30	13.30- 14.30	14.30- 15.30	15.30- 16.30
	Module 4 กระบวนการ การจัด เรียนรู้							กลุ่ม ย่อย
4	การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ				การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ			
5-9	การปฏิบัติงานจริง				การปฏิบัติงานจริง			
10	การปฏิบัติงานจริง				การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ			
11- 15	การปฏิบัติงานจริง				การปฏิบัติงานจริง			PLC กลุ่ม ย่อย
16- 20	การปฏิบัติงานจริง				การปฏิบัติงานจริง			
21	การปฏิบัติงานจริง				PLC กลุ่มย่อย		ประเมินหลังสรรมส ร้าง ประเมินความพึง พอใจ	

การประเมินผล

1. การฝึกอบรม

1.1 การใช้แบบทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) แบบทดสอบที่ใช้เพื่อวัดความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แบบทดสอบนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมทราบถึงระดับความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา

1.2 การสำรวจความคาดหวัง (Expectation Survey) การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้านใดบ้าง หรือสิ่งที่คาดหวังจากโปรแกรมฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถปรับโปรแกรมฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินการทำงานกลุ่ม (Group Work Evaluation) ประเมินผลงานการทำกิจกรรมในกลุ่ม เช่น การออกแบบกระบวนการเรียนรู้หรือการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีความชัดเจน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการทำงาน และความสอดคล้องกับเนื้อหาการอบรม

2.2 การสังเกตการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Classroom Observation) ผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานเข้าไปสังเกตการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาในการสอนจริงในห้องเรียน โดยให้คำแนะนำและการปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้

2.3 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการประชุม (Workshop Evaluation Forms) ใช้แบบฟอร์มประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อวัดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการประชุม รวมถึงการได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. หลังการพัฒนา

3.1 การประเมินผลจากนักเรียน (Student Feedback) เก็บข้อมูลจากนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ เช่น ความพึงพอใจในวิธีการสอน ความเข้าใจในเนื้อหา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 การสะท้อนผลจากครู (Self-Reflection) ให้ครูสะท้อนผลการใช้วิธีการที่ได้เรียนรู้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น ความยากง่ายในการนำไปใช้ วิธีการที่ต้องการปรับปรุง และการพัฒนาตนเองในอนาคต

3.3 การประเมินผลการนำเสนอ (Presentation Assessment) ให้ครูนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการประชุม และประเมินตามความชัดเจนของเนื้อหา ความสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจ (Satisfaction Surveys) การให้ครูกรอกแบบสอบถามหลังการอบรมเพื่อประเมินความพึงพอใจในเนื้อหาการอบรม วิธีการนำเสนอ และการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามองค์ประกอบของโปรแกรมฯ

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.60	0.48	มากที่สุด	4.27	0.52	มาก
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.00	0.45	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน การจัดการเรียนรู้ของครู	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของ ครู	4.40	0.55	มาก	4.60	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.66	0.52	มากที่สุด	4.66	0.43	มากที่สุด
3.1 มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.40	0.55	มากที่สุด	4.60	0.45	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้าน การจัดการเรียนรู้	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.45	มากที่สุด
3.5 Module 2 ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.6 Module 3 การพัฒนาหลักสูตร และการใช้หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 Module 4 กระบวนการจัดการ เรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

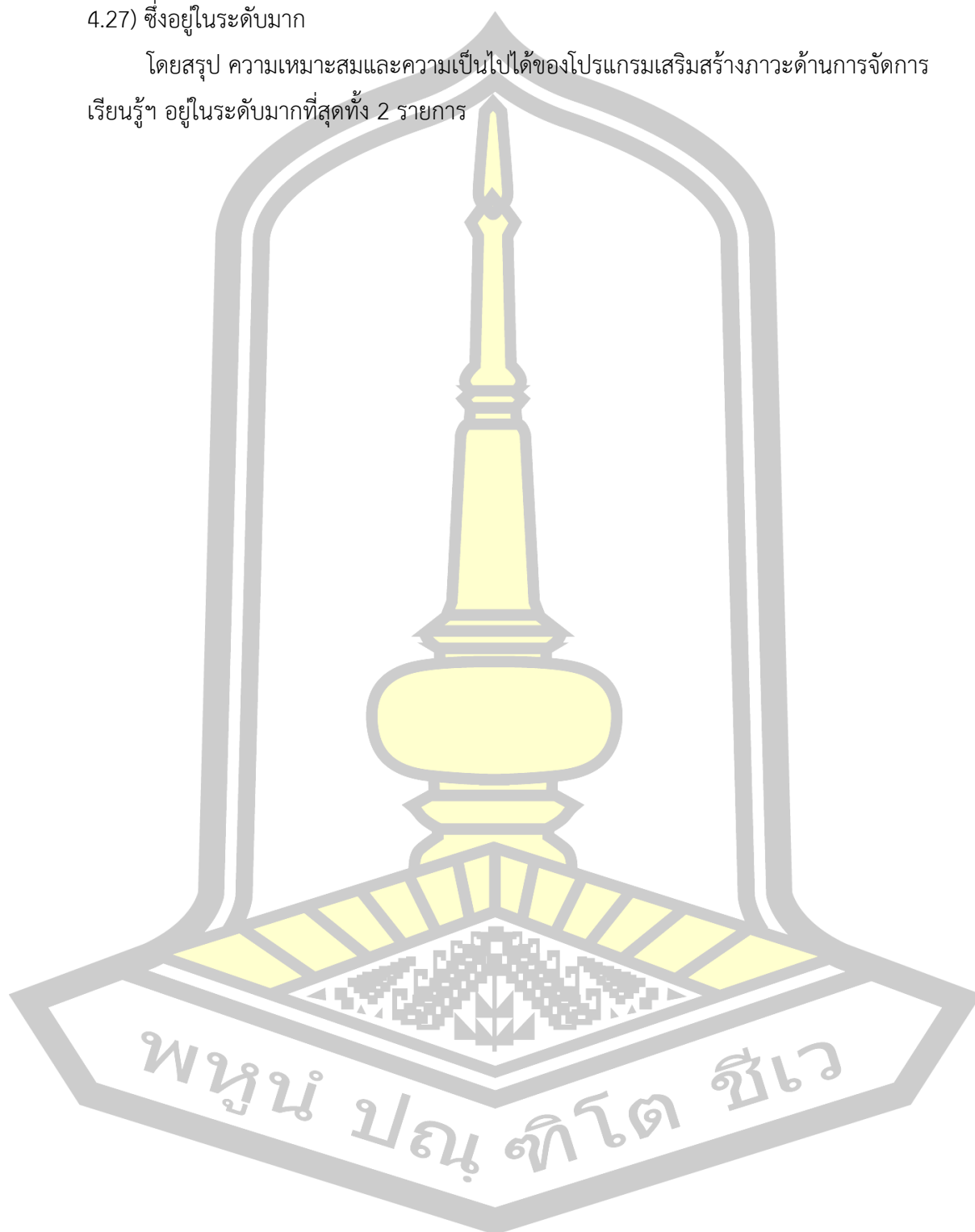
องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. วิธีการพัฒนา	4.85	0.34	มากที่สุด	4.95	0.11	มากที่สุด
4.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้าน การจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 Module 2 ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 Module 3 การพัฒนาหลักสูตร และ การใช้หลักสูตรการจัดการ เรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 Module 4 กระบวนการจัดการ เรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.90	0.23	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
5.1 การประเมินผลก่อน ระหว่าง และ หลังการเสริมสร้าง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมการเสริมสร้าง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.72	0.42	มากที่สุด	4.68	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่าความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.90) รองลงมา คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.85) และเนื้อหา ($\bar{X}$ = 4.66) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนหลักการ และวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.60)

ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.95) รองลงมา คือ การประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.90) และเนื้อหา

($\bar{X}$ = 4.66) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบส่วนหลักการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.27) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

โดยสรุป ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะด้านการจัดการเรียนรู้ฯ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ

จัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.1 กระบวนการสร้างโปรแกรมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบและสร้างโปรแกรม และการประเมินโปรแกรม โดยโปรแกรมฯ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาและการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร

Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม การเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา และการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การกระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ของผู้เรียน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย และการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ในงานวิจัยครั้งนี้นำหลักการ 70 : 20 : 10 มาใช้ โดย 70% ของการเรียนรู้จะเกิดจากประสบการณ์จริงซึ่งครูจะได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริงเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ในขณะที่ 20% จะมาจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นผ่านการศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพซึ่งช่วยให้ครูได้เรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นี้จะช่วยให้ครูได้เห็นตัวอย่างการนำแนวทางต่าง ๆ ไปใช้ในสภาพแวดล้อมจริงและนำไปปรับใช้ในห้องเรียนของตนเอง ส่วน 10% เป็นการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งช่วยให้ครูมีเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 รายการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า จากการศึกษา พบว่า “กระบวนการจัดการเรียนรู้” เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.58$) และในขณะเดียวกันเป็นด้านที่มี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNImodified = 0.85$) แสดงให้เห็นว่า แม้ครูจะมีการปฏิบัติในด้านนี้ในระดับน้อย แต่มีความต้องการพัฒนาทักษะในด้านนี้สูงที่สุดในทุกมิติของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ครูตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งปรากฏชัดในตัวชี้วัดย่อย เช่น “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” และ “ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย” ซึ่งทั้งสองตัวชี้วัดนี้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดในทุกตัวชี้วัดย่อย แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ธร จันทรโร (2559) ที่ระบุว่า แม้ครูจะมีความสามารถด้านการเป็นแบบอย่างและพัฒนาตนเอง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการใช้สื่อ/นวัตกรรม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในระดับสากล แนวคิดของ Cosenza (2015) และ Wood et al. (2023) ชี้ว่า ครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้ ควรสามารถวิเคราะห์และออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยเน้นความร่วมมือ การแลกเปลี่ยน และประสบการณ์ตรงของผู้เรียน ทั้งนี้การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน นอกจากนี้ งานวิจัยของรัชมณี สารเสวก (2562) ซึ่งพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยเน้นทักษะการคิด ออกแบบการเรียนรู้ และการใช้เทคนิคการสอนแบบหลากหลาย ก็สนับสนุนผลวิจัยนี้ โดยระบุว่า ครูต้องได้รับการฝึกฝนให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานของ ศิริพร กุลสานต์ และคณะ (2557) ที่พบว่า การส่งเสริมให้ครูเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในระดับชั้นเรียนได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ จึงควรมุ่งเน้น “กระบวนการจัดการเรียนรู้” เป็นหลัก โดยเฉพาะการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การวิเคราะห์ผู้เรียน และการจัดสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของครูในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

จากสภาพที่พึงประสงค์พบว่า “การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้” เป็นองค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) และมี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) สูงเป็นอันดับสอง (0.83) สะท้อนให้เห็นว่า ครูให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะตัวชี้วัด “การศึกษาวเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียน” มี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดในองค์ประกอบนี้ แสดงให้เห็นว่า ครูตระหนักว่า การจัดทำหลักสูตรที่มีคุณภาพเริ่มต้นจากการเข้าใจผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของ “หลักสูตรท้องถิ่น” ที่ต้องสอดคล้องกับสภาพชุมชน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ สร้อยสุตา กรีน (2563) ที่พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นว่า การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรคือหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และต้องควบคู่กับการประเมินผลที่เป็นระบบ รวมถึงทักษะที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ งานวิจัยของ รักษมณี สารเสวก (2562) ซึ่งพัฒนาโปรแกรมครุวิทยาาสตร์ ได้เน้นให้ครูเรียนรู้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรควบคู่กับการออกแบบการเรียนรู้ และพบว่า การศึกษาความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพ และตรงเป้าหมาย ในระดับสากล งานของ Kamaruzaman et al. (2020) ชี้ให้เห็นว่า การวางรากฐานภาวะผู้นำครูต้องเริ่มต้นจาก “การออกแบบหลักสูตร” ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายรวมถึงการวิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายหลักสูตรเข้ากับบริบทการเรียนรู้ที่แท้จริง และช่วยขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาพร้อมกับค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดและค่าความต้องการจำเป็นที่สูง จึงเสนอว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนโดยครูมีส่วนร่วมเต็มที่ รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการวิเคราะห์ผู้เรียนและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในภาพรวมอย่างเป็นรูปธรรม

2. จากผลการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โปรแกรมมีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุม 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล โดยจัดโครงสร้างเป็น 4 โมดูล ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ (2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (3) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และ (4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา มานะ (2565) ที่เสนอองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูว่าควรครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา การปฏิบัติจริง และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โปรแกรมยังออกแบบโดยอิงแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ผ่านกรอบแนวคิด 70:20:10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น (20%) และการอบรมตามหลักสูตร (10%) ซึ่งตรงกับแนวทางของ McCall, Eichinger และ Lombardo จาก Center for Creative Leadership (2010) ที่ระบุว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรเกิดจากการเรียนรู้ในบริบทจริงที่ผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โปรแกรมนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (1994) ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของครูควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการและบริบทของผู้เรียน เพื่อออกแบบแนวทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และแนวทางของ Snell and Swanson (2000) ที่เน้นว่าภาวะผู้นำครูควรพัฒนาไปพร้อมกับความเชี่ยวชาญในการสอน ความสามารถในการร่วมมือกับครูคนอื่น และการใช้สิทธิอย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 โมดูลในโปรแกรมนี้นี้ พบว่า ครอบคลุมแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการออกแบบและใช้หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ York-Barr and Duke (2004) ที่กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนจะส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพของผู้เรียนและคุณภาพของโรงเรียนในภาพรวม ดังนั้น โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความหลากหลายทางสภาพปัญหาและความต้องการของครู การใช้แนวคิดจากงานวิจัยที่ผ่านการพิสูจน์ในเชิงประจักษ์ร่วมกับการประเมินผลในเชิงคุณภาพและปริมาณ จึงถือเป็นแนวทางที่สามารถประกันคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

3. จากผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมมีความครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา วิธีการ และรูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการจริงของครูในพื้นที่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา มานะ (2565) ที่ได้ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู พบว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นควรมีองค์ประกอบครบถ้วนทั้งด้าน

การประเมิน การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการตัดสินใจ และผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ในระดับสากลงานของ Kamaruzaman et al. (2020) ได้เสนอกรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ต้องสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของโรงเรียน โดยเน้นว่าประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นอยู่กับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีการประเมินก่อน-หลัง และสามารถปรับใช้กับความเปลี่ยนแปลงของบริบทการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ การใช้แนวคิดแบบมีระบบที่ปรากฏในงานวิจัยของ สร้อยสุตา กรีน (2563) ที่ระบุว่ากรอบแบบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูต้องอิงกับการศึกษาบริบท ความต้องการจำเป็น และการประเมินองค์ประกอบของโปรแกรมอย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าโปรแกรมสามารถนำไปใช้จริงได้และเกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร จากองค์ประกอบเหล่านี้จึงสะท้อนว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ในเชิงระบบและสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมครูด้านภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า "กระบวนการจัดการเรียนรู้" เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยเฉพาะตัวชี้วัด "การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ" และ "การสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย" ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะวิธีการที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.2 จากสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า "การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะของครูในการวิเคราะห์ความต้องการและออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน พร้อมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อยกระดับภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้

1.3 เนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับสถานศึกษาควรสนับสนุนครูในการใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้ควรนำแนวทางไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในภาพรวม

1.4 จากการสร้างโปรแกรม พบว่า โครงสร้างประกอบด้วย 4 โมดูลหลัก โดยใช้กรอบแนวคิด 70:20:10 ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกอบรม โดยควรส่งเสริมให้ครูในระดับเขตพื้นที่เข้าร่วมโปรแกรมหาดังกล่าวอย่างทั่วถึง และจัดระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ระดับสถานศึกษาควรนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำครู โดยเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้จากต้นแบบในบริบทจริง

1.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่ควรสนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแนวทางการขยายผล ติดตามผล และประเมินผลการนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ระดับสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทแต่ละพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลลัพธ์ของการใช้โปรแกรมในระยะยาว โดยออกแบบการวิจัยแบบติดตามผล (follow-up study) เพื่อตรวจสอบผลการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำและการจัดการเรียนรู้ของครูภายหลังการใช้โปรแกรมฯ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรม โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงทดลอง (quasi-experimental design) หรือการสุ่มตัวอย่างเชิงเปรียบเทียบ

2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มครูระดับการศึกษาที่หลากหลาย เช่น ระดับปฐมวัย มัธยมศึกษา หรือสายอาชีพ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความยืดหยุ่นของโปรแกรมในบริบทที่แตกต่างกัน และปรับใช้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

พูน ปณ จิต ชีเว

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2560). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: เสริมสินทรัพย์เพรส ซิสเต็ม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. Retrieved from <https://www.nxpo.or.th/th/1080-2/>
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). การพัฒนาการจัดการความรู้ เอกสารคำบรรยายการประชุมปฏิบัติการสำหรับทีมแกนนำจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. Retrieved from <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2007q1/2007march30p6.htm>.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2558). พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- กิตติพัฒน์ คำแหง. (2557). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ค.ด.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ชนาธิป พรกุล. (2545). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวลิต สรวารี. (2552). การบริหารคนกับองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ. (2548). ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัยรัตน์ ดวงโชติ. (2564). ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติมา ไชยมหา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ค.ด.). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). ศึกษาแนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ทิตนา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
(พิมพ์ครั้งที่ 21 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนากร วงศ์ศรีเผือก. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการ
คิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ:
ธนัชการพิมพ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร = *Organizational behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9 ed.). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). การพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมาภรณ์ ปะการะโพธิ์. (2564). การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2537). การบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประไพ ฉลาดคิด. (2548). หลักการสอน. กรุงเทพฯ: เกษมศรี ซี.พี.
- ประภาดา คนคล่อง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปราโมทย์ พลราชม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนดงพญาสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปริญญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยัญญู วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปณณัฐรา มาเชค. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. บทความวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 32(3).
doi:<https://doi.org/10.14456/jil.2021.26>
- พงษ์ธร จันทรเล. (2559). ศึกษาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่.

มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

พิชญา มาตย์ภูธร. (2563). พัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สีนารัตน์, นักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี จำกัด.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พรินติ้ง.

รักษมณี สารเสวก. (2562). ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (Leadership) (2 Ed.). กรุงเทพฯ: ธนชัยการพิมพ์.

รัชฎาพร พิมพ์พิชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด.). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (2 Ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติยา พร้อมสัน. (2559). ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

รุจิรา มานะ. (2565). ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เริงฤทธิ์ เขียว. (2558). ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูใน

- สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุชนิพนธ์ ศึกษา
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2551). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย
สงขลา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). พลังการเรียนรู้ ในกระบวนทัศน์ใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). นนทบุรี: เอสอาร์
พรินติ้ง.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2554). การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทเลิฟแอนด์ ลิฟ
เพรส จำกัด.
- วิจิต สมุจจัยมณี. (2552). วิสัยทัศน์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้าเขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนวิซการพิมพ์ จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์. (2557). ได้ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา
โดยการใช้ภาวะผู้นำครู กรณีโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึง
กาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, สกลนคร.
- ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). การจัดการเรียนรู้ (*Learning Management*). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2557). ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงาน ในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (ดุชนิพนธ์ ศักดิ์ดา คำโส สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสารรามคำแหง, 24(1),
174-193.
- ศิริพร กุลสานต์ และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(2), 150-157.

สังัด อุทรานันท์. (2548). การนิเทศ หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ :: เรคเพิร์นครีเอชั่น.

สมคิด บางโม. (2554). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2549). การบัญชีบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. มหาสารคาม: ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สร้อยสุดา กรีน. (2563). ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สุวรรณยา อำนวยมัจฉา. (2550). ศึกษาวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2567ก). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. Retrieved from https://www.ses26.go.th/?page_id=22319

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2567ข). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566. Retrieved from https://www.ses26.go.th/?page_id=22319

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือการประเมิน

คุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช พ.ศ. 2554).

สมุทรปราการ: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณา
การศึกษาระเบียบสาระแห่งชาติ 2551-2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)
โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2557). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น
สำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ: ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเซียเพลส (1989)
จำกัด.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). ปรัชญาการศึกษาสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

สมน อมรวิวัฒน์. (2535). การจัดการเรียนรู้แบบเผชิญสถานการณ์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2550). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดัชนีพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัย และ
ประเมินของครุมีอาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้.
Retrieved from <https://dric.nrct.go.th/index.php/Search/SearchDetail/222205>

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง ed.).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ วิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อนันดา ชาวนา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)

- บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อรรถกร เกษรแก้ว. (2550). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา ในโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อุษา คงทอง และคณะ. (2553). องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียนวัฒนาพร รุ่งเรือง.
- เอกฉันท โขติฉันท. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เอกศักดิ์ บุตรลับ. (2537). ครูและการสอน. เพชรบุรี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- Ackerman, Richard, and Mackenzie, Sarah V. (2006). Uncovering teacher. *Educational leadership*, 63(8), 66-70.
- Anderson, Lorin W, and Krathwohl, David R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives: complete edition*: Addison Wesley Longman, Inc.
- Attner, R, and Plunkett, W. (1997). *Information and control system*. Paper presented at the VA Ashton (Ed.), Management: Meeting and customer expectations.
- Barr, Margaret J, and Keating, Lou A. (1990). Introduction: Elements of program development. *Developing effective student services programs*, 1-14.
- Bass, Bernard M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American psychologist*, 52(2), 130.
- Bass, Bernard M, and Avolio, Bruce J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International journal of public administration*, 17(3-4), 541-554.
- Bass, BM, and Avolio, BJ. (1990). Full range leadership development basic workshop

- manual. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies, SUNY-Binghamton.
- Beauchamp, George A. (1964). The curriculum of the elementary school. (*No Title*).
- Bennis, Warren, and Nanus, Burt. (1985). The strategies for taking charge. *Leaders*, New York: Harper. Row, 41.
- Boone, Melonie M. (2020). *The Impact of Leader Psychological Capital on Team Outcomes and Behaviors: A Multilevel Analysis*: The Chicago School of Professional Psychology.
- Bovee, Courtland L, Thill, John V, Burkewood, M, and Dovel, GP. (1993). Management McGraw-Hill. Inc., New York.
- Braun, Jerry B. (1992). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate.
- Burns, James MacGregor. (2004). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*: Grove Press.
- Bush, Tony. (2013). Leadership development. *Leading professional practice in education*, 240-254.
- Charters, WW, and Good, Carter V. (1945). The dictionary of education. *The Phi Delta Kappan*, 27(1), 5-7.
- Childs Bowen, Deborah, Moller, Gayle, and Scrivner, Jennifer. (2000). Principals Leaders of leaders. *NASSP bulletin*, 84(616), 27-34.
- Cosenza, Michael N. (2015). Defining teacher leadership: Affirming the teacher leader model standards. *Issues in teacher education*, 24(2), 79-99.
- Daft, Richard L. (1999). Leadership: Theory and practice. (*No Title*).
- Danielson, Charlotte. (2006). *Teacher leadership that strengthens professional practice*: ASCD.
- Dejnozka, Edward L, and Smiley, Lydia R. (1983). Selective admissions criteria in graduate teacher education programs. *Journal of Teacher Education*, 34(1), 24-27.
- Derrington, Mary Lynne, and Angelle, Pamela S. (2013). Teacher Leadership and Collective Efficacy: Connections and Links. *International journal of teacher leadership*, 4(1), n1.
- DuBrin, Andrew J. (2009). *Political behavior in organizations*: Sage.

- Dubrin, Andrew J, Dalglish, Carol, and Miller, Peter. (2006). *Leadership, 2nd Asia-Pacific ed*: John Wiley & Sons Australia.
- Fink, Dean. (2005). Leadership for mortals: Developing and sustaining leaders of learning.
- Fisher, Robert J. (1993). Social desirability bias and the validity of indirect questioning. *Journal of consumer research*, 20(2), 303-315.
- Fullan, Michael. (1994). Coordinating top-down and bottom-up strategies for educational reform. *Systemic reform: Perspectives on personalizing education*, 7-24.
- Fullan, Michael. (2006). The future of educational change: System thinkers in action. *Journal of educational change*, 7(3), 113-122.
- Funnell, Sue C, and Rogers, Patricia J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models* (Vol. 31): John Wiley & Sons.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*: Irwin.
- Hallinger, Philip, and Heck, Ronald H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School leadership and management*, 30(2), 95-110.
- Harris, Alma, and Mujs, Daniel. (2002). *Teacher leadership: Principles and practice*: National College for School Leadership London, UK.
- Havelock, Ronald G. (1973). *What do we know from research about the process of research utilization*: Center for Research on Utilization of Scientific Knowledge.
- Hersey, Paul, and Blanchard, Kenneth H. (1997). *Situational leadership*. Paper presented at the Dean's Forum.
- Hough, J.B., and Duncan, J.K. (1970). *Teaching: Description and Analysis*: Addison-Wesley Publishing Company.
- Houle, Cyril O. (1996). *The Design of Education. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*: ERIC.
- Kamaruzaman, Nor Lizana, Musa, Khalip, and Hashim, Zahari. (2020). Teacher leadership: Concept and framework. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(2), 574-587.

- Katzenmeyer, Marilyn, and Moller, Gayle. (2011). Chapter one: Understanding teacher leadership. *Counterpoints*, 408, 3-21.
- Leithwood, Kenneth. (2003). Teacher leadership: Its nature, development, and impact on schools and students. *Leadership in education*, 103-117.
- Leithwood, Kenneth, and Duke, D. (1999). *A century's quest to understand school leadership*.
- Lieberman, Ann, and Miller, Lynne. (2011). *Teacher leadership*: John Wiley & Sons.
- McFarland, Dalton E. (2018). Field of dreams: Perspectives on the teaching of management. In *Management Laureates* (pp. 249-282): Routledge.
- McGugan, Katherine Schneeberger, Horn, Ilana Seidel, Garner, Brette, and Marshall, Samantha A. (2023). "Even when it was hard, you pushed us to improve": Emotions and teacher learning in coaching conversations. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103934.
- McKillip, Jack. (1987). Need analysis: Tools for the human service and education. *Applied Social Research Methods Series*.
- Muijs, Daniel, Day, Christopher, Harris, Alma, and Lindsay, Geoff. (2005). 12 Evaluating CPD: an overview. *EBOOK: International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*, 291.
- Nelson. (1997). *Organizational Behavior*: West Publishing Company, College & School Division.
- Noonan, Harold. (2019). *Personal identity*: Routledge.
- Northouse, Peter G. (2007). *Leadership theory and practice*, 4th ed. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Pellicer, Leonard O, and Anderson, Lorin W. (1995). *A handbook for teacher leaders*: ERIC.
- Rayner, Steve. (2009). Educational diversity and learning leadership: A proposition, some principles and a model of inclusive leadership? *Educational Review*, 61(4), 433-447.
- Robinson, Viviane MJ. (2010). From instructional leadership to leadership capabilities: Empirical findings and methodological challenges. *Leadership and policy in schools*, 9(1), 1-26.

- Rogers, Patricia J. (2000). Causal models in program theory evaluation. *New directions for evaluation*, 2000(87), 47-55.
- Rovinelli, Richard J, and Hambleton, Ronald K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.
- Saylor, J.G., Alexander, W.M., and Lewis, A.J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*: Holt, Rinehart and Winston.
- Senge, Peter M. (2004). The leader's new work: Building learning organizations. *How Organizations Learn: Managing the search for knowledge*, 32, 462-486.
- Silins, Halia, and Mulford, Bill. (2002). Leadership and school results. In *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 561-612): Springer.
- Snell, Jean, and Swanson, Judy. (2000). The Essential Knowledge and Skills of Teacher Leaders: A Search for a Conceptual Framework.
- Stephen, Andrew T, and Galak, Jeff. (2012). The effects of traditional and social earned media on sales: A study of a microlending marketplace. *Journal of marketing research*, 49(5), 624-639.
- Strodl, Peter. (1992). A Model of Teacher Leadership.
- Stufflebeam, Daniel L, Shinkfield, Anthony J, Stufflebeam, Daniel L, and Shinkfield, Anthony J. (1985). An analysis of alternative approaches to evaluation. *Systematic Evaluation: A Self-Instructional Guide to Theory and Practice*, 45-68.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development; Theory and Practice*: Harcourt, Brace & World.
- Tyler, Ralph W. (1950). Basic principles of curriculum development. *Chicago: University of Chicago Press. Performance Improvement Quarterly*, 3(1), 65-70.
- Warren, Louis Langdon. (2021). The importance of teacher leadership skills in the classroom. *Education Journal*, 10(1), 8-15.
- Wills, M. (1998). *Managing the Training Process: Putting the Principles Into Practice*: Gower.
- Wilmore, Elaine L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*: Corwin Press.
- Witkin, Belle Ruth, and Altschuld, James W. (1995). *Planning and conducting needs*

assessments: A practical guide: Sage.

Wood, Kevin B, Comba, Andrea, Motsch, Sebastien, Grigera, Tomás S, and Lowenstein, Pedro R. (2023). Scale-free correlations and potential criticality in weakly ordered populations of brain cancer cells. *Science Advances*, 9(26), eadf7170.

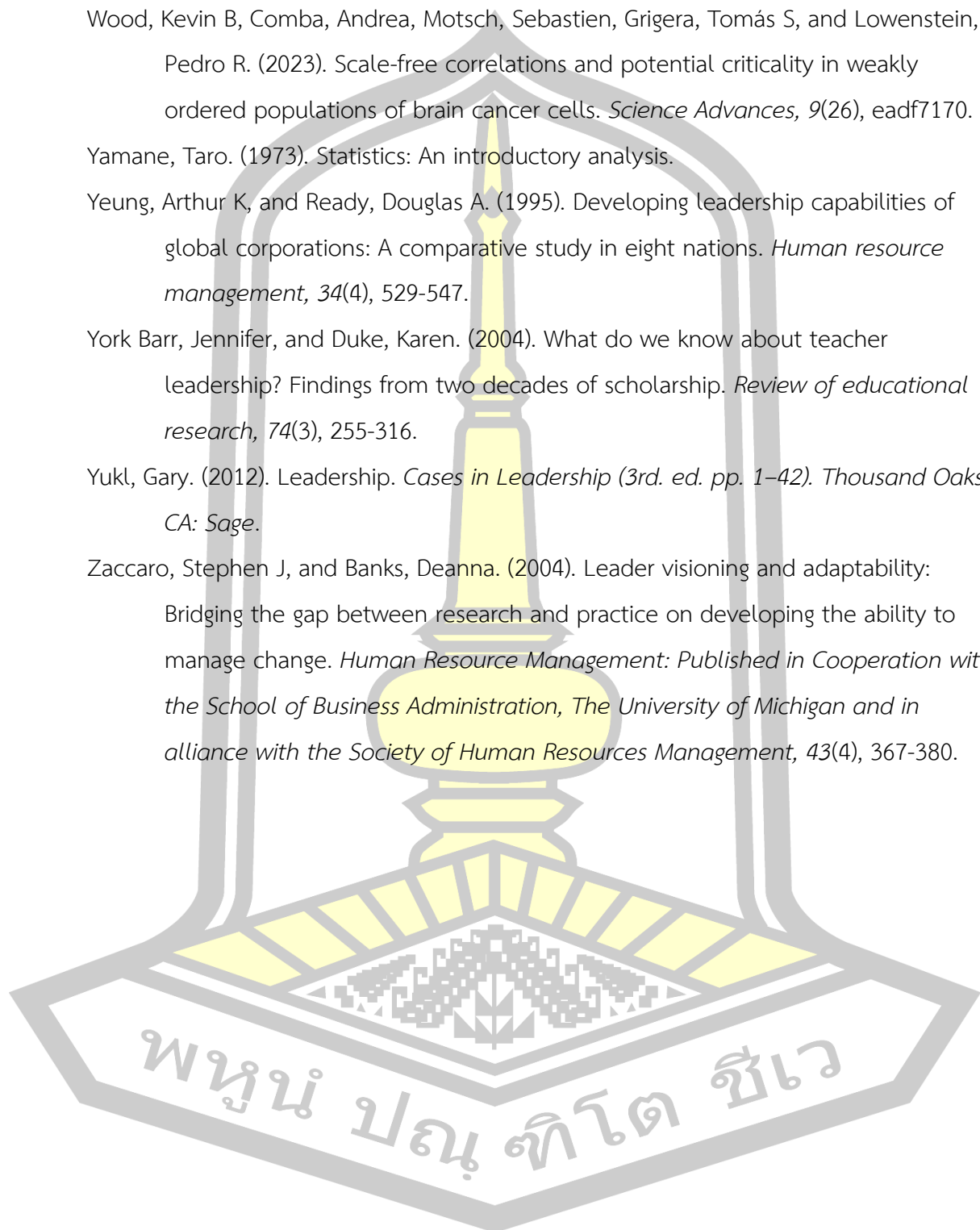
Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis.*

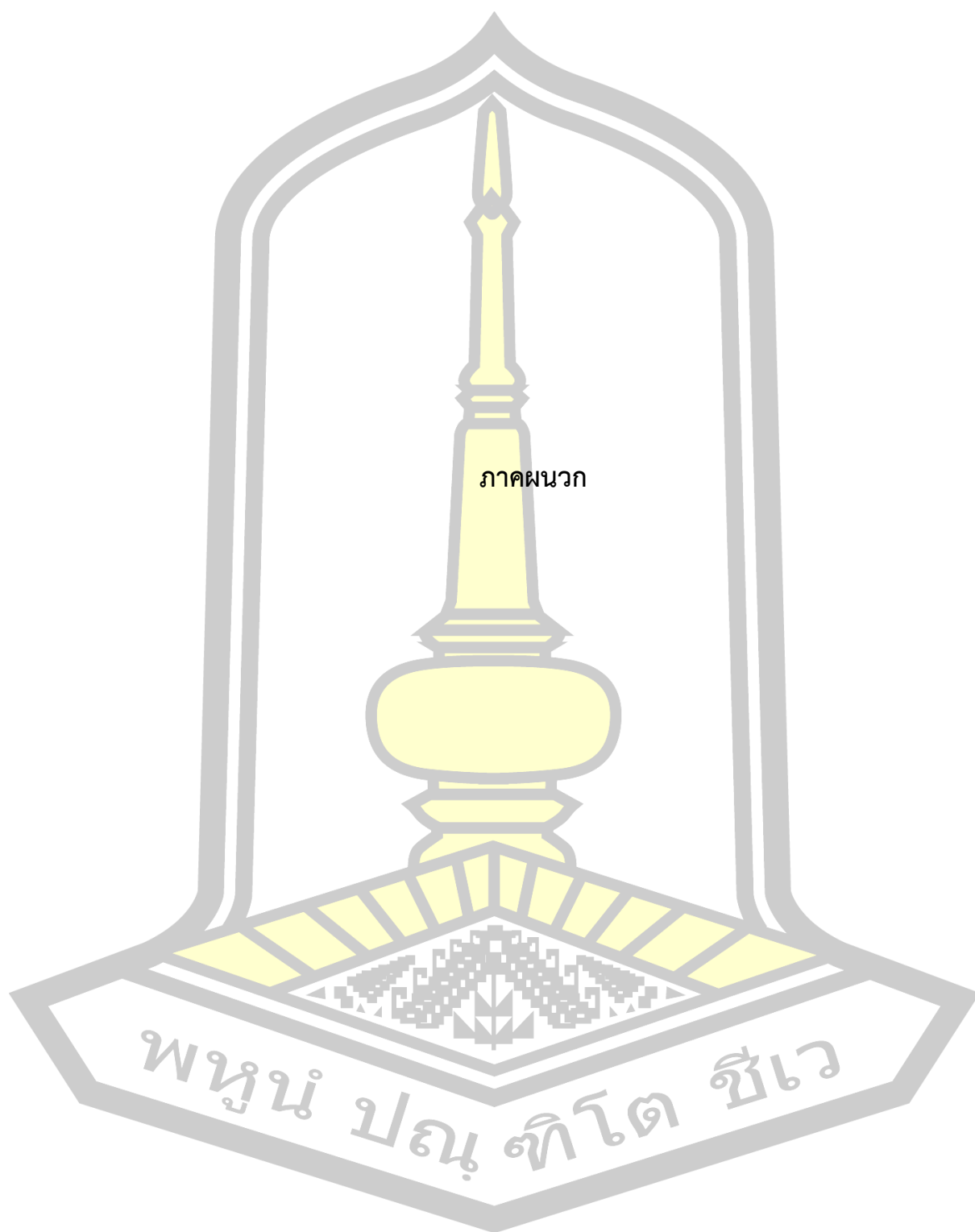
Yeung, Arthur K, and Ready, Douglas A. (1995). Developing leadership capabilities of global corporations: A comparative study in eight nations. *Human resource management*, 34(4), 529-547.

York Barr, Jennifer, and Duke, Karen. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255-316.

Yukl, Gary. (2012). *Leadership. Cases in Leadership (3rd. ed. pp. 1–42). Thousand Oaks, CA: Sage.*

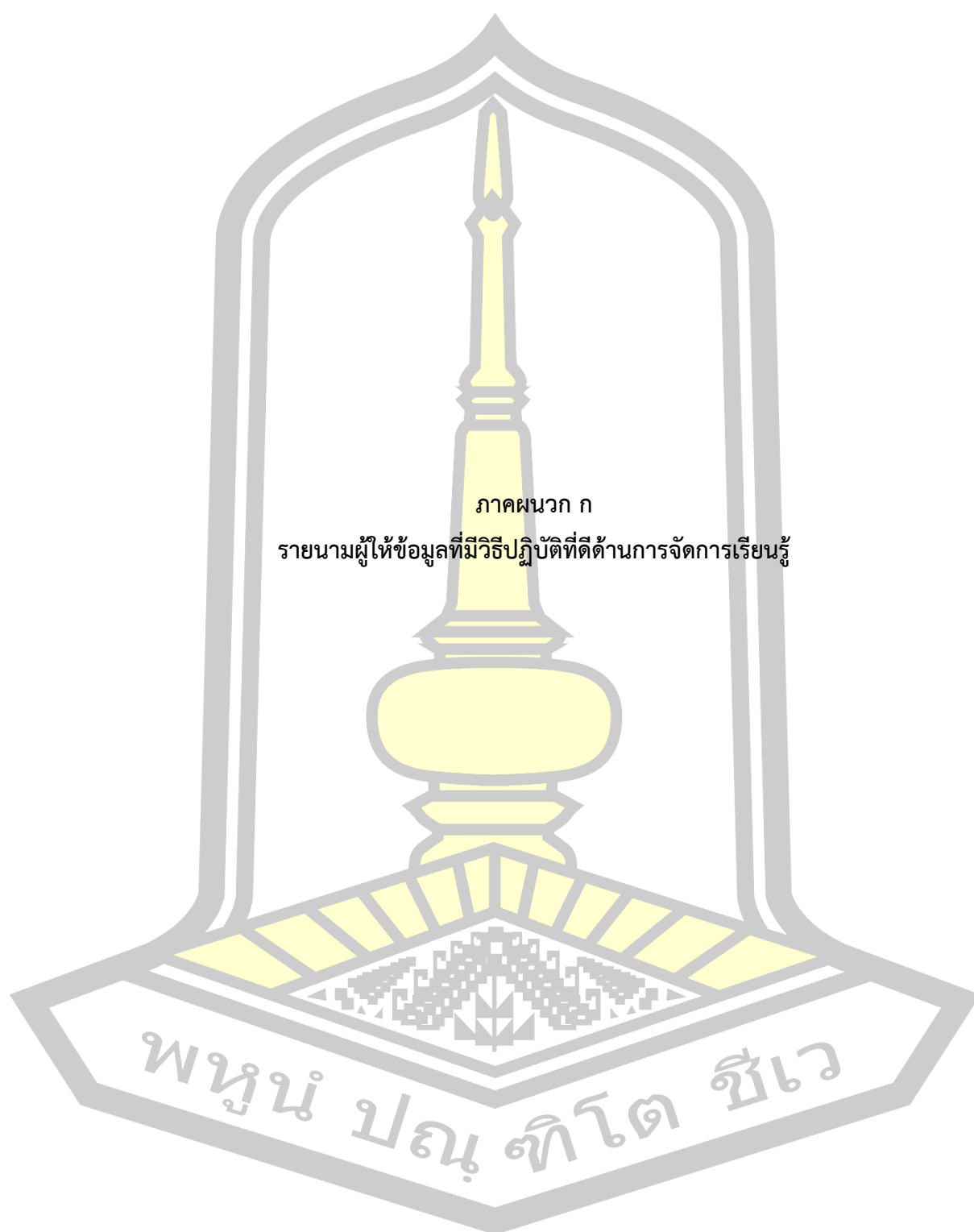
Zaccaro, Stephen J, and Banks, Deanna. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage change. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 367-380.





ภาคผนวก

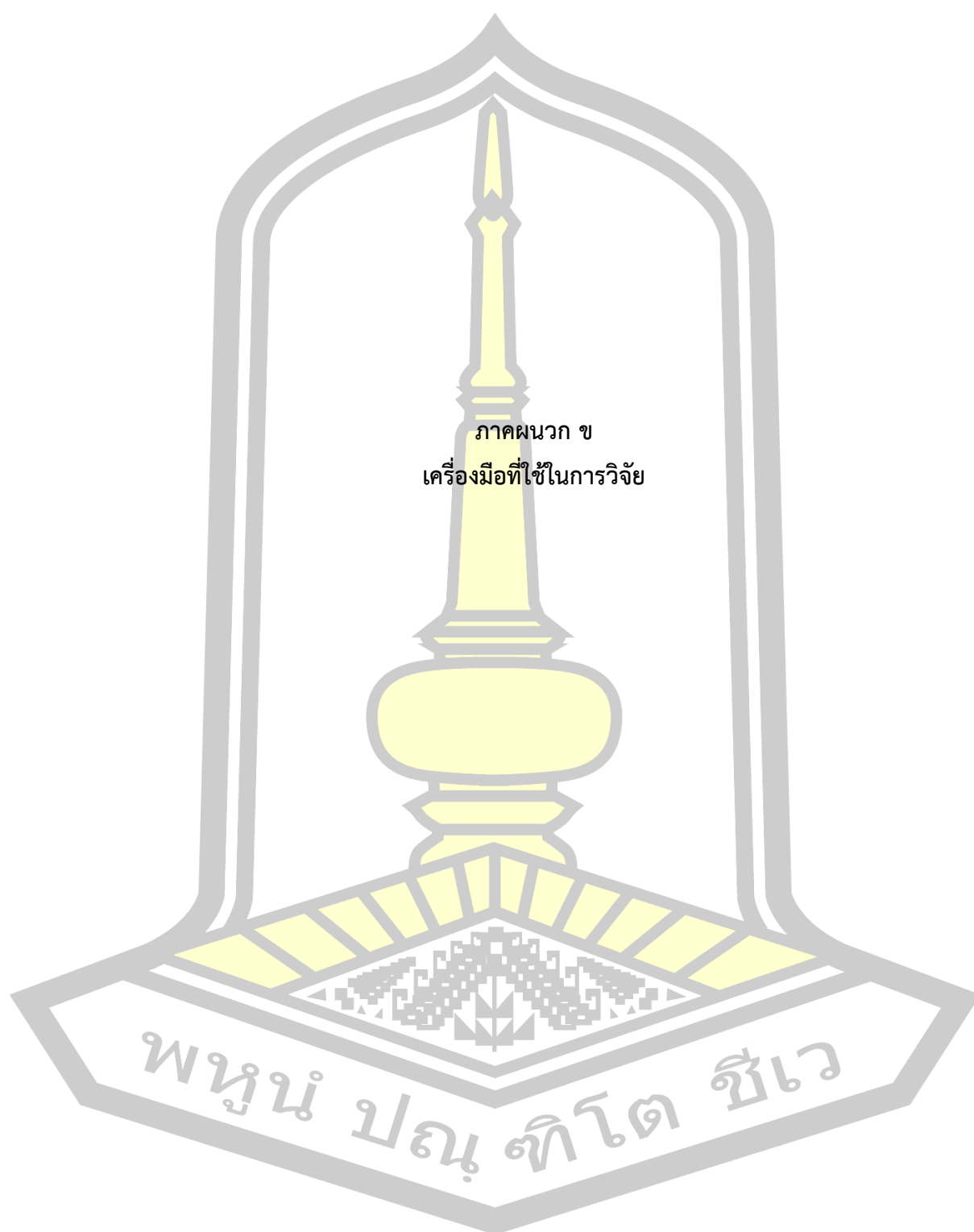
พหุมนุ ปณุ ทิโต ชีเว



รายนามผู้ให้ข้อมูลที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้

1. นางสาวสิริพร ภูหัดอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ประเภท ครูผู้สอนยอดเยี่ยมด้านบริหารจัดการยอดเยี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย)
2. นางสาวประภัสรา ดงจารย์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนพยุภุมิวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ประเภท ครูผู้สอนยอดเยี่ยมด้านวิชาการยอดเยี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น)
3. นางสุลิพร พิณิจพล ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ประเภท ครูผู้สอนยอดเยี่ยมด้านวิชาการยอดเยี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย)







**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา
ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้เชี่ยวชาญ.....

ข้อ	ข้อความตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้					
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน				
2	ท่านมีการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน				
3	ท่านสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง				
4	ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจทางบวกให้กับเพื่อนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
5	ท่านให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการ				

ข้อ	ข้อความตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	จัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน				
6	ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะจัดการเรียนรู้ ตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ของ สถานศึกษา				
7	ท่านส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้				
8	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ จัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ผู้เรียนและเพื่อนครู				
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้					
9	ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดการ เรียนรู้และสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ				
10	ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการ จัดการเรียนรู้				
11	ท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้จากการ เปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาปัจจุบัน				
12	ท่านหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง				
13	ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมี ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
14	ท่านมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับ				

ข้อ	ข้อความตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	เพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ				
15	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียนและมีความ พร้อมในการสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน				
16	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้าน วิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ใน การสอน				
17	ท่านมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาและ ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ ดีขึ้น				
18	ท่านมีการใช้วิจัยและนวัตกรรมในการ พัฒนาวิชาชีพและกระบวนการเรียนการ สอนอย่างต่อเนื่อง				
การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้					
19	ท่านมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียน เพื่อปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับนักเรียนทุกคน				
20	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตร ท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน				
21	ท่านมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น				
22	ท่านมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา				
23	ท่านมีการใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสม เพื่อวัดความสำเร็จของการเรียนการสอน				

ข้อ	ข้อความตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		-1	0	+1	
	ตามหลักสูตรที่ได้จัดทำขึ้น				
	กำหนดเข้าร่วมกิจกรรมหรือสัมมนา				
24	วิชาการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้					
	ท่านออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริม				
25	ให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้และความ เข้าใจด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	ท่านมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน				
26	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่				
	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่				
27	เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความเข้าใจ ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
	ท่านจัดเนื้อหาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ				
28	ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด				
	ท่านใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมี				
29	ประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน				
	ท่านพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการ				
30	สอนใหม่ ๆ เพื่อให้การเรียนการสอน ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียน				
	ท่านใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่				
31	เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการ ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด				



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงจะช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจิราพร จันคง

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 09 2263 5713

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพสถานศึกษาของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 – 25 ปี

☐ 25 ปีขึ้นไป

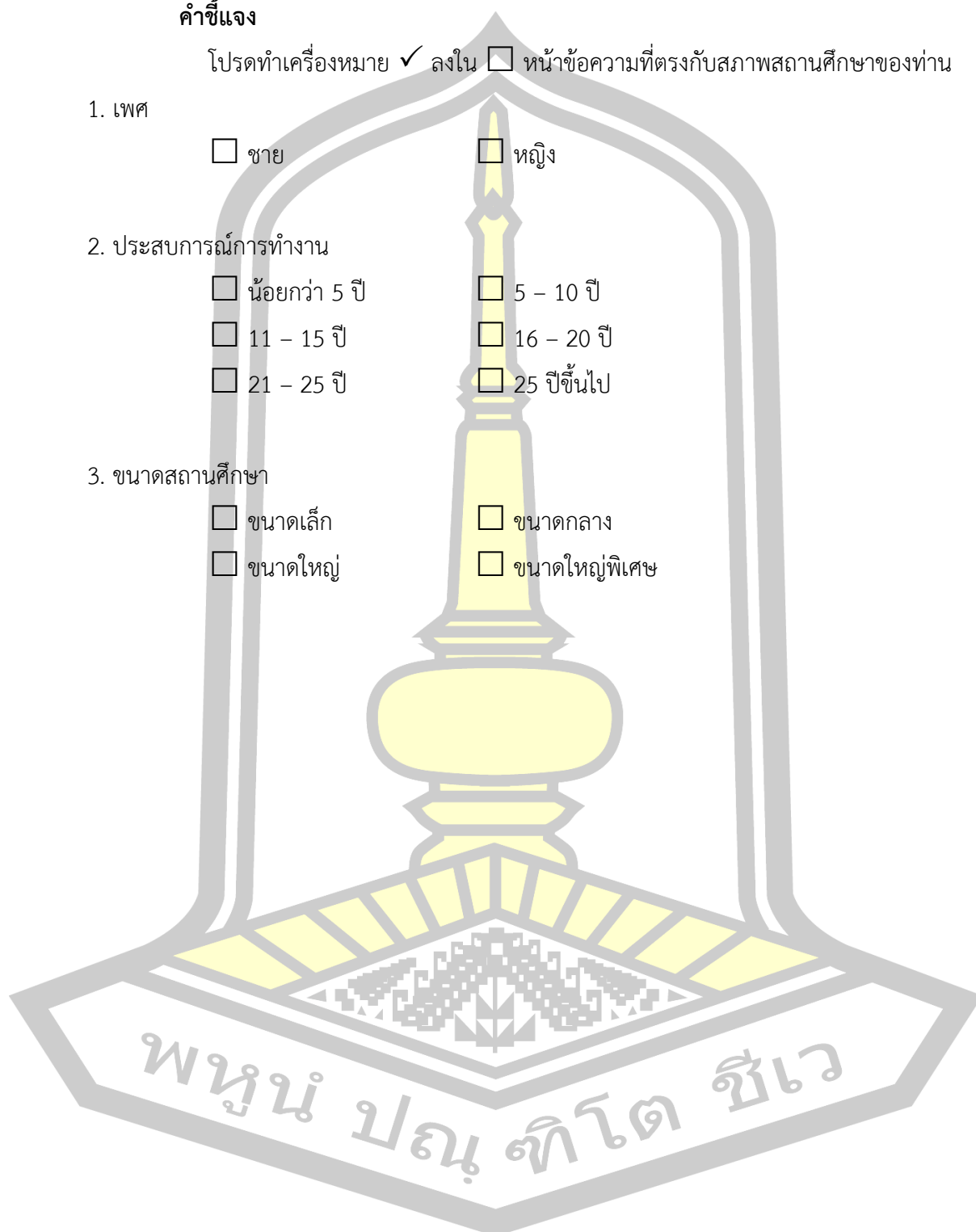
3. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

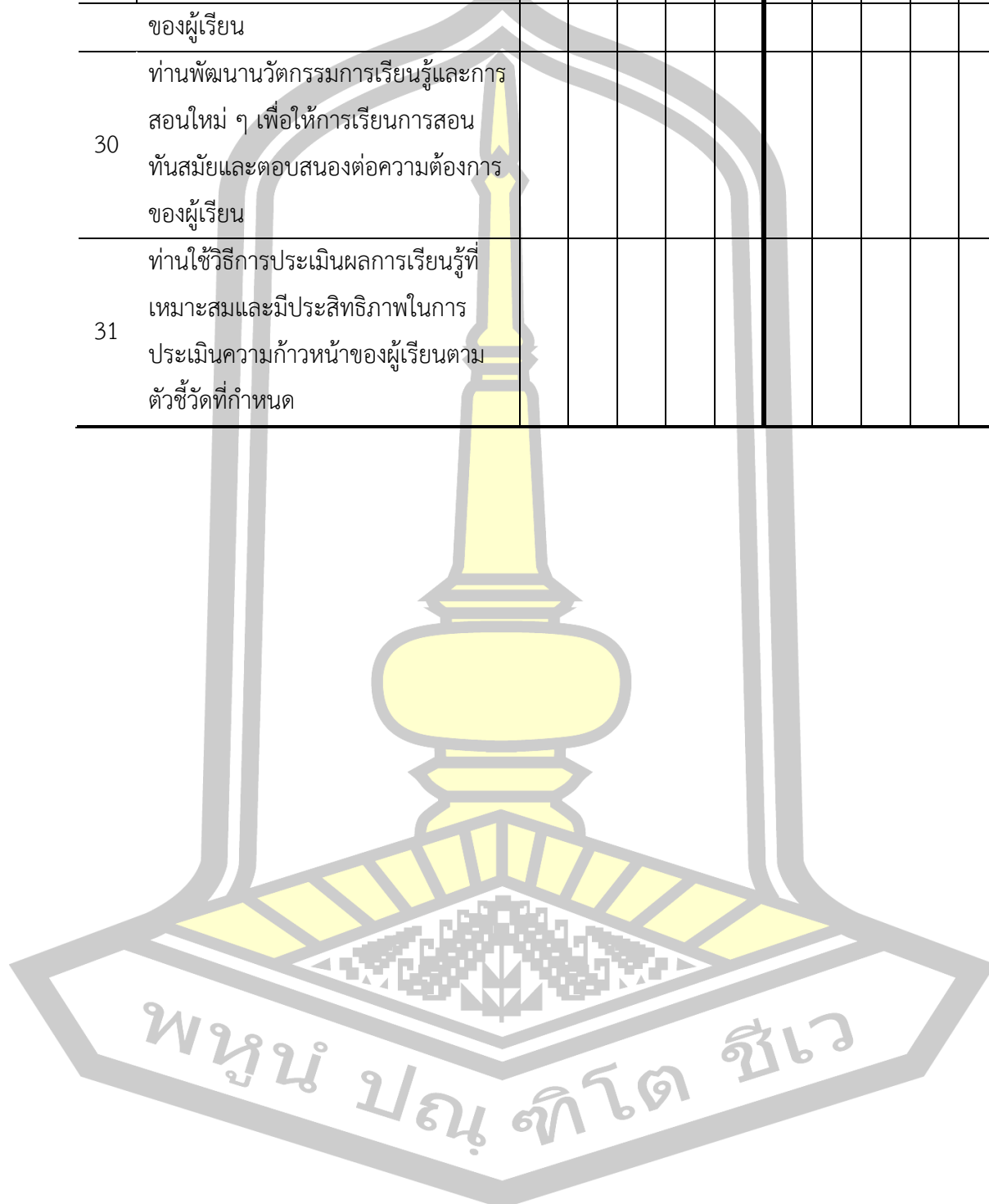
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ



ข้อ	ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง										
13	ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
14	ท่านมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ										
15	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียนและมีความพร้อมในการสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน										
16	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการสอน										
17	ท่านมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น										
18	ท่านมีการใช้วิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนาวิชาชีพและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง										
การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้											
19	ท่านมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียนเพื่อปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนทุกคน										
20	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน										
21	ท่านมีการออกแบบแผนการจัดการ										

[illegible]

ข้อ	ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ของผู้เรียน										
30	ท่านพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การเรียนรู้การสอนทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน										
31	ท่านใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนตามตัวชี้วัดที่กำหนด										





ประเด็นสัมภาษณ์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้สัมภาษณ์ : นางสาวจิราพร จันคง

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ท่านมีความคิดอย่างไรต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละองค์ประกอบและควรดำเนินการอย่างไร จึงจะได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

1.1 การส่งเสริมให้เพื่อนครูตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตน

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนครูมีการศึกษาเอกสาร หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อที่จะให้ทราบ
แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 การส่งเสริมให้เพื่อนครูตื่นเต้นเมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถ นำมาใช้เป็น
แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 การกำหนดกระบวนการพัฒนา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามหลักการ 70 : 20 :10 ควรใช้
วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง การศึกษาดู
งาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างไร

2.การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 การส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนางาน

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนครูเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์

2.3 สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

พจน ภาณุ ภิโต ชิว

2.4 การกำหนดกระบวนการพัฒนา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการ 70 : 20 :10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

2.5 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้อย่างไร

3. การพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้

3.1 มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน

3.2 มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียน

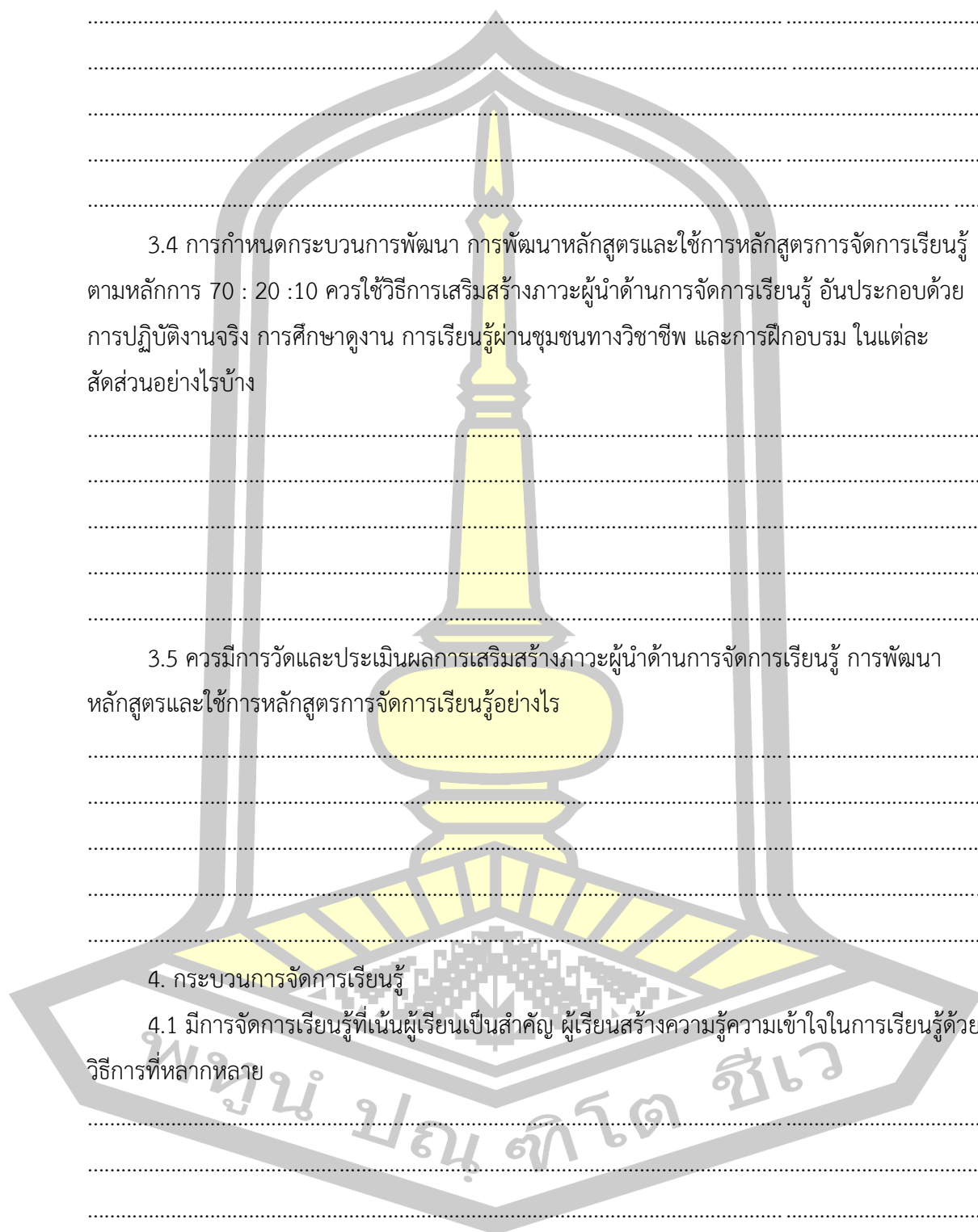
3.3 กำหนดวิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร

3.4 การกำหนดกระบวนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการ 70 : 20 :10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรม ในแต่ละ สัปดาห์อย่างไรบ้าง

3.5 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา หลักสูตรและใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้อย่างไร

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

4.1 มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย

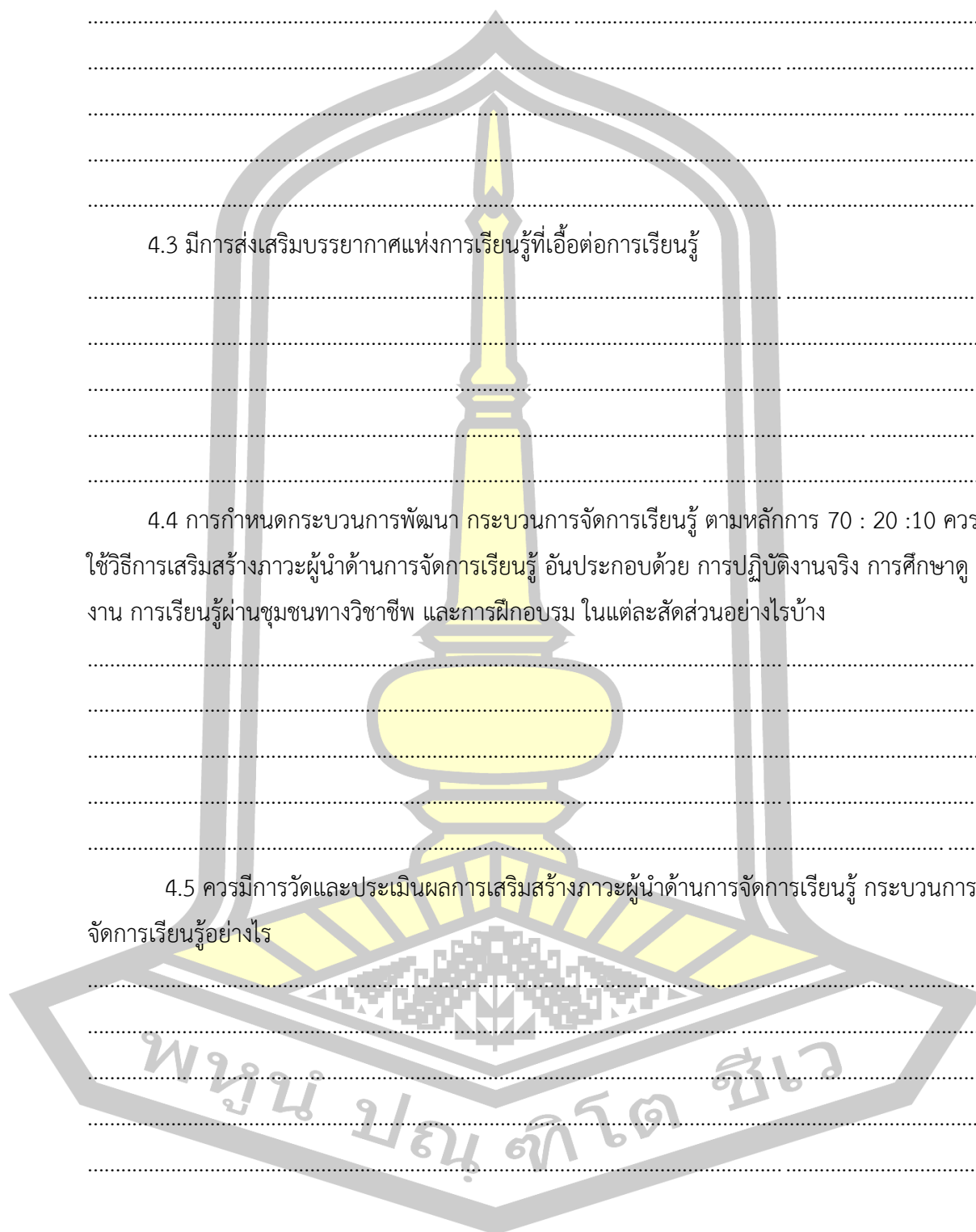


4.2 มีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย

4.3 มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.4 การกำหนดกระบวนการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการ 70 : 20 :10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

4.5 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างไร



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะด้านการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง : หากมีการจัดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในความเห็นของท่าน ท่านต้องการได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จากวิธีการใดบ้าง และการกำหนดสัดส่วนชั่วโมงการพัฒนาตามหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 แต่ละสัดส่วนควรทำอย่างไร โดยเฉพาะการอบรม ควรใช้เวลาเท่าใด

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวจิราพร จันคง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว



แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

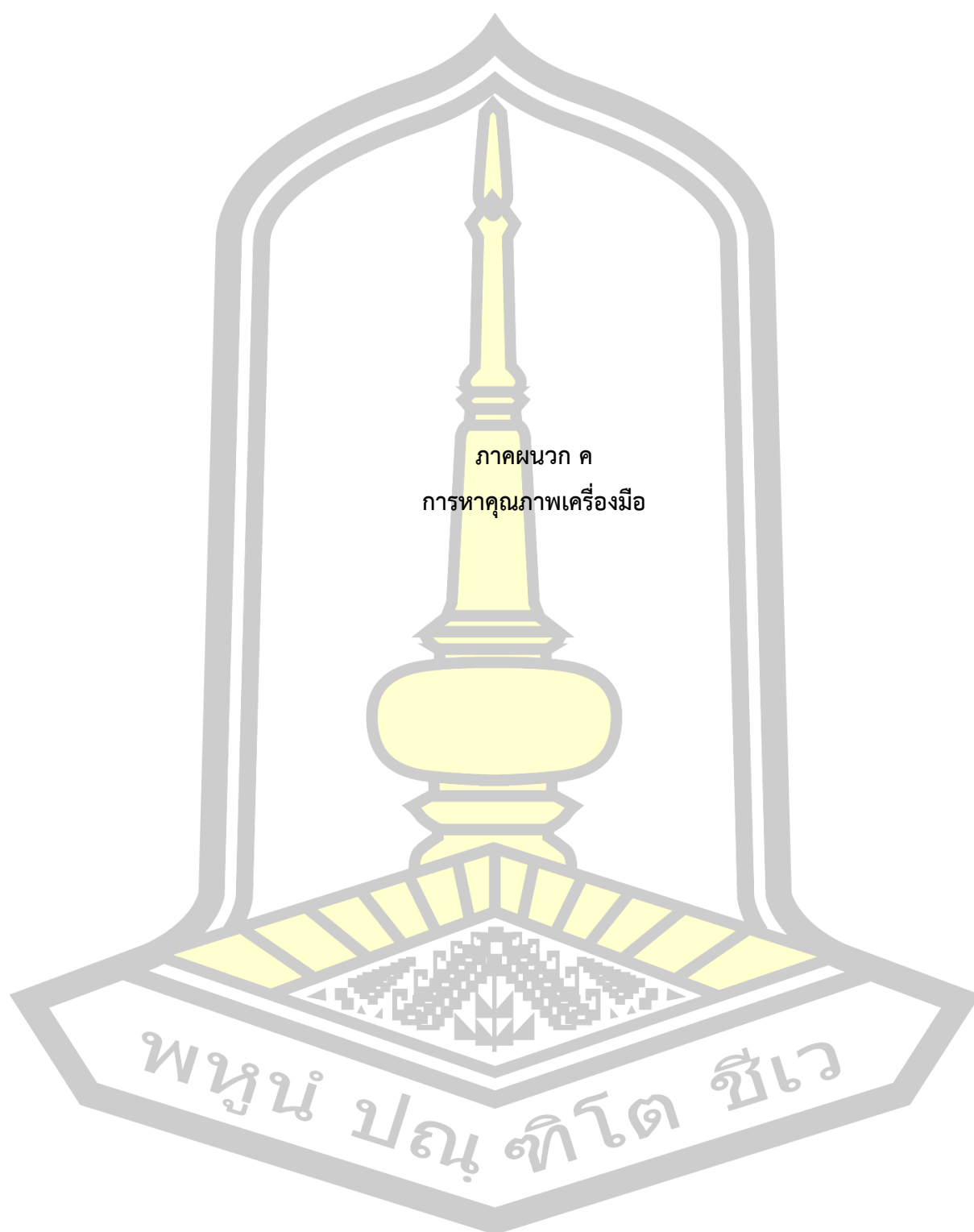
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูฯ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

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



ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

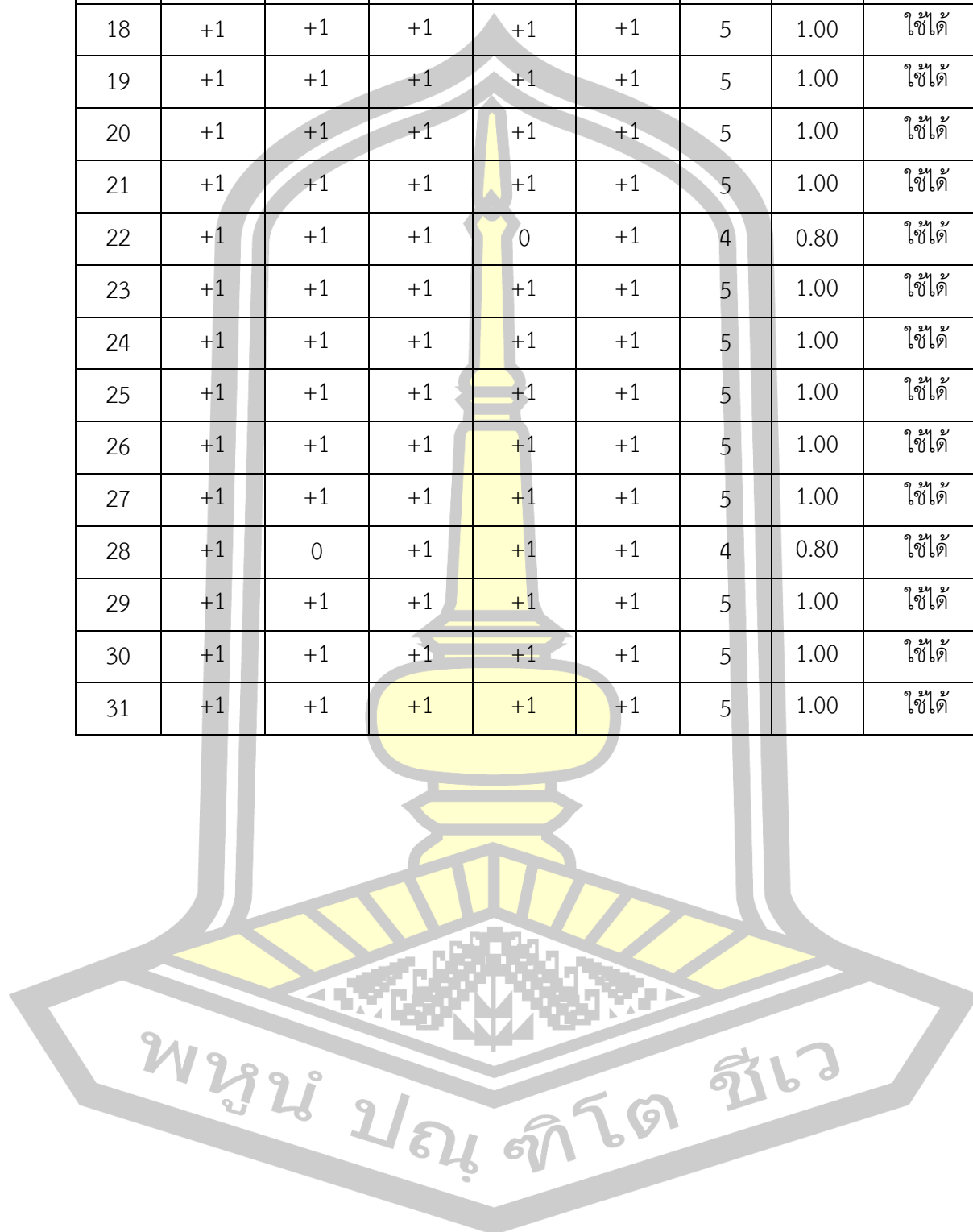
ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือดัชนีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 31 ข้อ จากทั้งหมด 31 ข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 31 ข้อ และไม่มีข้อสอบที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) เพื่อสร้างโปรแกรมฯ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

17	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient)

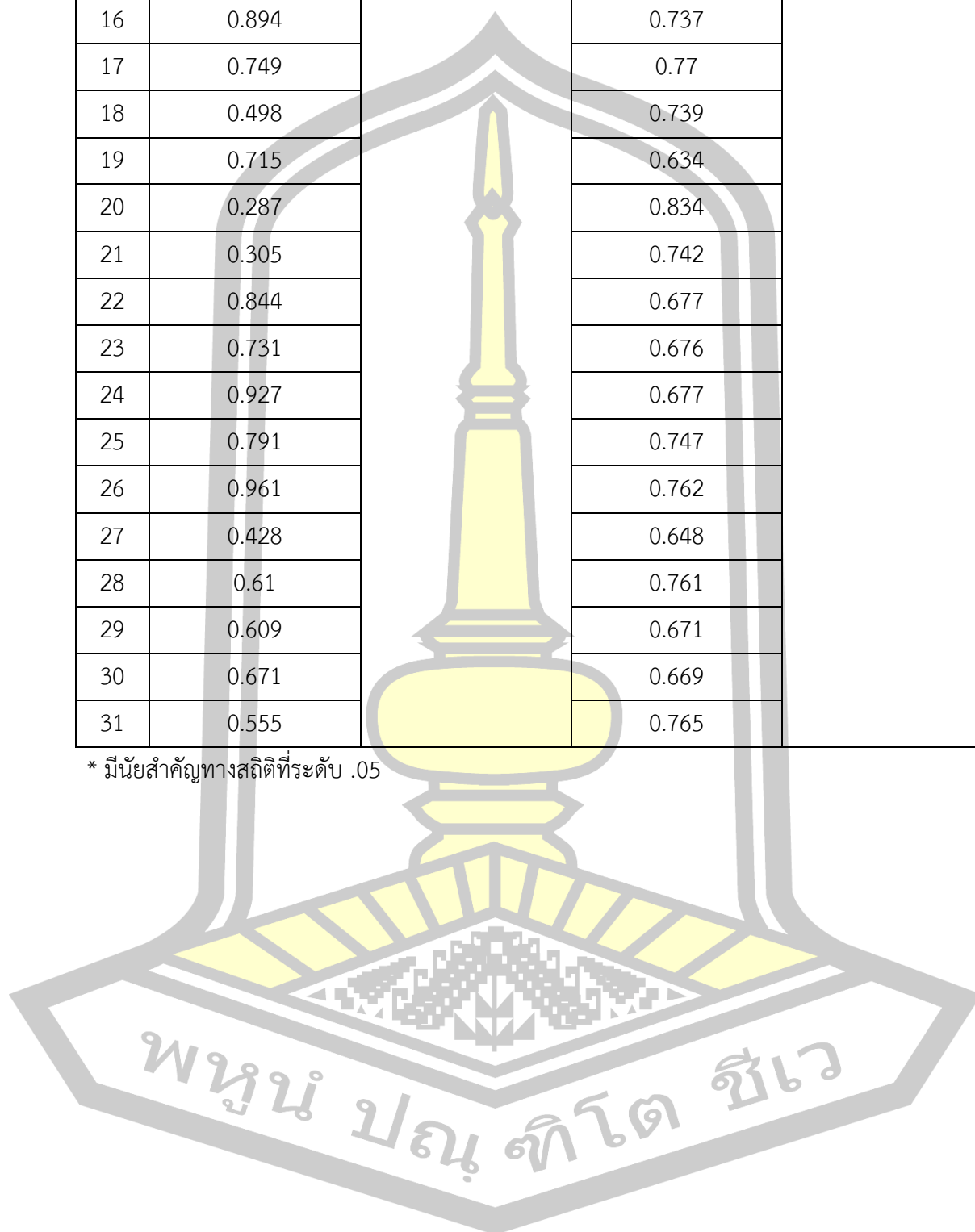
หลังจากนำแบบสอบถามฯ ไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนสามารถหาผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ จำนวน 31 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.265 ถึง 0.972 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 31 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ จำนวน 31 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.621 ถึง 0.875 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 31 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 ปรากฏดังตาราง 19

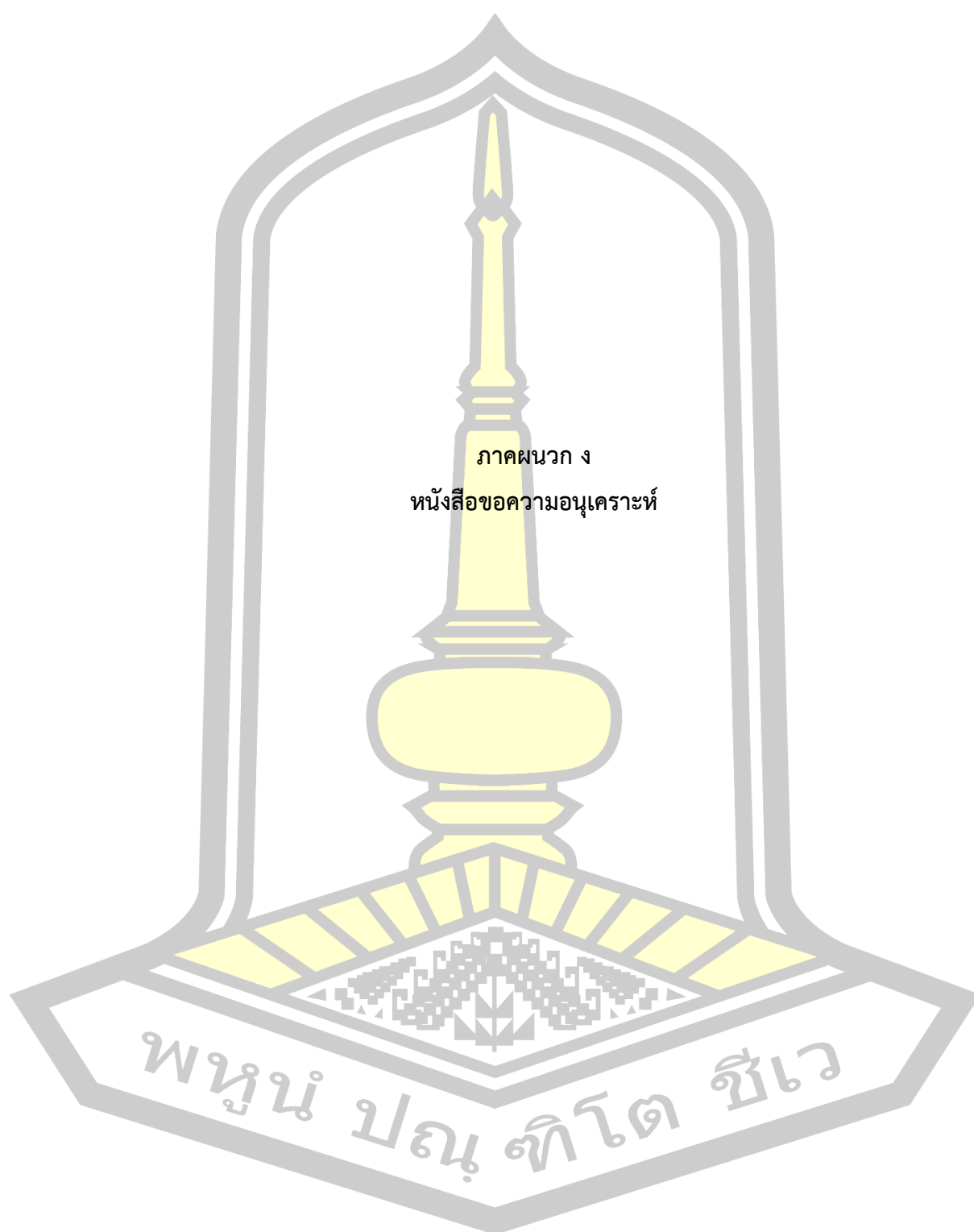
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความเชื่อมั่น” (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ข้อที่	แบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ		แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.272	0.968	0.85	0.987
2	0.854		0.653	
3	0.28		0.681	
4	0.608		0.836	
5	0.765		0.776	
6	0.897		0.75	
7	0.411		0.629	
8	0.414		0.648	
9	0.934		0.65	
10	0.724		0.745	
11	0.375		0.825	
12	0.39		0.678	
13	0.901		0.622	
14	0.319		0.682	

15	0.946		0.673	
16	0.894		0.737	
17	0.749		0.77	
18	0.498		0.739	
19	0.715		0.634	
20	0.287		0.834	
21	0.305		0.742	
22	0.844		0.677	
23	0.731		0.676	
24	0.927		0.677	
25	0.791		0.747	
26	0.961		0.762	
27	0.428		0.648	
28	0.61		0.761	
29	0.609		0.671	
30	0.671		0.669	
31	0.555		0.765	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว1369

วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา ก.ศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา ความดีชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุลสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บุญ ภิเษก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว1369

วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา ความดีชู้ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุลอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ชน ปณุ จิตโต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว1369

วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัมย์ จิตนันท์

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา ความดีชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

๒๕๖๗ ปณฺ ๓๒๓๓



ที่ อว 0605.5(2)/ว1369

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** ดร. กมลนันทน์ นะราวงศ์

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวาท คมดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ คุลีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว1369

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
8 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร. ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

บุญ ภิเษ



ที่ อว 0605.5(2)/ ๖4542

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม"
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สินธนา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวจิราพร จันคง
เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ คุลีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

ปณ จิตใจ



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเอกลักษณ์ บุญท้าว

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิติระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

บุญ ท้าว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายยุทธพงษ์ พูนพุดธา

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติแต่งตั้งจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

บุญ พิชา



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางรุ่งฤทัย รัตนคุณศาสน์

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

บุญทิพย์



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอาภาภรณ์ สอนทะเดช

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

บุญ ทิไท



ที่ อว 0605.5(2)/ 11493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือวิทยาคาร

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุฑจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

๒๕๖๘ ปณฺ ๓๓๓๓



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1493

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม

ด้วย นางสาวจิราพร จันคง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0922635713

บุญ ภิบาล





โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม

จัดทำโดย นางสาวจิราพร จันคง

นิสิตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยพหุศาสตรคาม



คำนำ

ในยุคที่การศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ครูไม่เพียงแต่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังต้องเป็นผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับนักเรียนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูในปัจจุบันจึงต้องมีทักษะในการพัฒนาวิธีการสอนที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การใช้หลักสูตร การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ ในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูต้องสามารถเลือกใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรต้องตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และต้องสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้อย่างสำคัญในกระบวนการพัฒนา ครูต้องสามารถปรับปรุงวิธีการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้จะช่วยให้ครูเห็นทิศทางในการพัฒนาการสอนและทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนในอนาคต

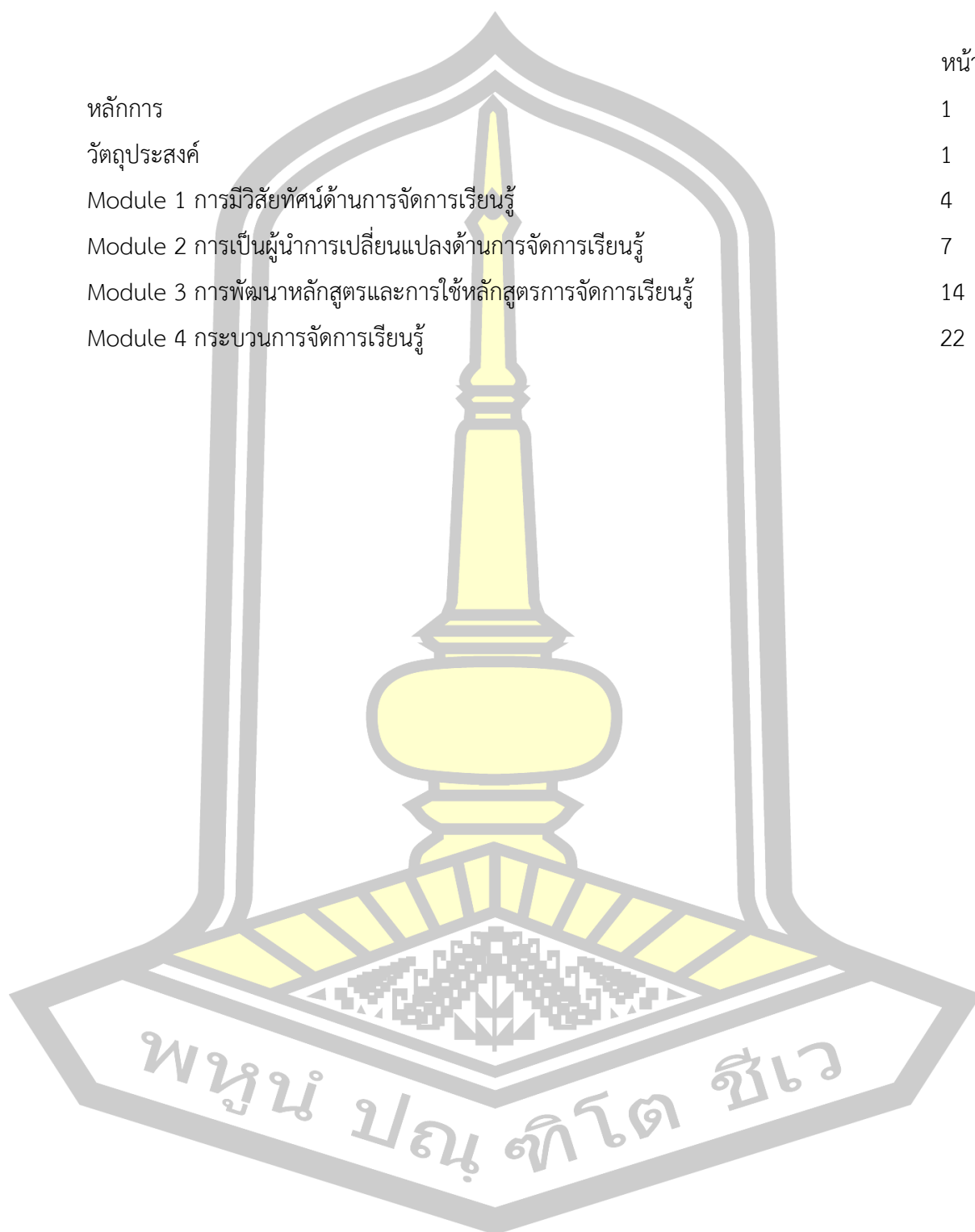
แนวทางการพัฒนาในโปรแกรมนี้อ้างอิงหลักการ 70 : 20 : 10 โดย 70% มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในห้องเรียน 20% จากการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน หรือเครือข่ายวิชาชีพ และ 10% จากการอบรมเชิงทฤษฎี หลักการนี้ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ได้ครบทุกมิติ ผ่านการฝึกฝน การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และการศึกษาจากแหล่งข้อมูลภายนอก

การพัฒนาโปรแกรมนี้เกิดขึ้นจากความร่วมมือของหลายฝ่าย ทั้งนักวิจัย ครู และผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อเสนอแนะเพื่อให้โปรแกรมมีความสมบูรณ์และตอบโจทย์ความต้องการของครูอย่างแท้จริง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างสรรค์การบริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ก้าวสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น

จิราพร จั่นคง

สารบัญ

	หน้า
หลักการ	1
วัตถุประสงค์	1
Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้	4
Module 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้	7
Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้	14
Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้	22



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

หลักการ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ครูไม่เพียงแต่ต้องเป็นผู้สอน แต่ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จะช่วยทำให้ครูมีทักษะในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนี้ใช้หลักการพัฒนาภายใต้แนวคิด 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น (20%) และการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือการอบรมทางการ (10%) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครูให้มีความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู 3 วิธีหลัก ได้แก่

1. การปฏิบัติงานจริง การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนจริง ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
2. การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ ช่วยให้ครูได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำและปรับปรุงทักษะการสอน
3. การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ครูจะได้รับความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษา

การใช้โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น เนื่องจากการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ครูที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย สุดท้าย ประเทศไทยจะได้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามหาสารคาม

เนื้อหา

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังนี้

1. การศึกษาและการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. การสร้างแรงบันดาลใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร

Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม
2. การเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Module 3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4

หัวข้อ ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน
3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา
4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

Module 4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การกระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ของผู้เรียน
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
4. การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย
5. การใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง จำนวน 98 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ชั่วโมง
 - 1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 21 ชั่วโมง
 - 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 28 ชั่วโมง
 - 1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 35 ชั่วโมง

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ จำนวน 28 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 2.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 2.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 14 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ชั่วโมง
 - 3.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง
 - 3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ชั่วโมง

การประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะก่อน – หลังการเสริมสร้าง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม



Module 1

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ (20 ชั่วโมง)

หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูที่มีวิสัยทัศน์สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย ช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และสามารถปรับตัวได้ดีในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงผ่านกระบวนการเรียนรู้และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

1. การศึกษาและการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในด้านการจัดการเรียนรู้เริ่มต้นจากการศึกษาหาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทราบแนวทางและทฤษฎีใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสอนในห้องเรียน การตื่นตัวเมื่อได้รับทราบแนวคิดใหม่ๆ ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้ช่วยให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ยังช่วยให้ครูได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ซ้ำซากและเหมาะสมกับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ การที่ครูสามารถนำความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการสอน ยังช่วยให้การเรียนรู้ในห้องเรียนมีความทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น ดังนั้น ครูจึงต้องตื่นตัวในการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างแรงบันดาลใจและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร

การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ไม่ได้หยุดแค่การศึกษาแนวคิดใหม่ๆ หรือการใช้วิธีการที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรด้วย การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้ครูเข้าใจมุมมองที่หลากหลายและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในทุกระดับ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ยังเป็นช่องทางสำคัญในการพัฒนาแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกคนในองค์กร

การตระหนักถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ของตนและการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่ๆ เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญของครูที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร การนำความรู้ใหม่ๆ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในองค์กรยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง 14 ชั่วโมง

1.1 วิเคราะห์กรณีศึกษาการจัดการเรียนรู้ (5 ชั่วโมง) ศึกษากรณีตัวอย่างของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการนำเสนอกรณีศึกษา การวิเคราะห์เชิงลึก และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้สามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของตนเองได้ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้สู่การพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (5 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาความสามารถในการสร้างแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ โดยเริ่มจากการบรรยายแนวทางการบูรณาการ และต่อด้วยการทำงานกลุ่มเพื่อออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เน้นการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถออกแบบแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน (4 ชั่วโมง) หลังจากออกแบบแผนการเรียนรู้ จะได้จำลองการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่ออกแบบไว้ มุ่งเน้นการสะท้อนผลการดำเนินการและการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม เพื่อให้ครูมีทักษะในการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการสะท้อนประสบการณ์

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ 4 ชั่วโมง

2.1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีนวัตกรรมและมีผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น ได้สังเกตกระบวนการบริหารจัดการการเรียนรู้จริง พร้อมทั้งจดบันทึกข้อมูลและตั้งคำถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ และสามารถนำแนวทางปฏิบัติเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับบริบทของตนเองได้

2.2 เข้าร่วมกับชุมชนวิชาชีพ (1 ชั่วโมง) เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นกับครูต้นแบบหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ผ่านวงสนทนาอย่างไม่เป็นทางการแต่มีโครงสร้างชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองและองค์กร

2.3 สรุปบทเรียนจากการศึกษาดูงาน (1 ชั่วโมง) พร้อมนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในรูปแบบรายงานหรือการนำเสนอในกลุ่ม กิจกรรมนี้กระตุ้นให้เกิดการสังเคราะห์ความรู้ และวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ เพื่อให้ครูมีทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

3.1 อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ (1 ชั่วโมง) บรรยายแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรการศึกษา เช่น การตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม (SMART Goals) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) และการฝึกปฏิบัติร่างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเองอย่างมีระบบ

3.2 ฝึกอบรมเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (1 ชั่วโมง) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เช่น การสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ผ่านการเล่าเรื่อง การใช้ภาษากาย การควบคุมอารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการพูดต่อหน้ากลุ่ม ให้ครูได้ฝึกนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 แบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยอาจใช้แบบทดสอบที่ครอบคลุมเนื้อหาหลักสำคัญ เช่น การตั้งวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบูรณาการเทคโนโลยี และการวิเคราะห์สถานการณ์

1.2 แบบสอบถามการประเมินทักษะ สอบถามครูเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้ที่มี

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินผ่านการสังเกต สังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของครูในแต่ละกิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การออกแบบแผนการเรียนรู้ หรือการทดลองจัดกิจกรรม

2.2 การประเมินจากผลงาน เช่น การนำเสนอแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยผู้เข้าอบรม ผลลัพธ์ของการทดลองสอน หรือรายงานสรุปผลจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับ

2.3 การสะท้อนความคิดเห็น (Reflection) ให้ครูเขียนบทสะท้อนผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม หรือการอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน

3. หลังการพัฒนา

3.1 แบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) ทดสอบความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

3.2 การประเมินผลงานเช่น การประเมินแผนการเรียนรู้ที่ครูออกแบบขึ้น หรือการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยประเมินจากคุณภาพของแผนการสอน ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดลองสอน และการนำเสนอที่มีความชัดเจน

3.3 การประเมินความพึงพอใจของครู โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับ รวมถึงความพึงพอใจในเนื้อหาที่ได้รับและวิธีการสอน

พูน ปณ จิต ชีเว

3. วิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรได้อย่างไรและมีผลต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา

4. ในการสร้างวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กรมีบทบาทอย่างไรในการปรับปรุงการสอนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครู



Module 2

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ การเป็นผู้นำยังช่วยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้การศึกษาในระดับห้องเรียนและระดับประเทศมีคุณภาพและทันสมัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี
2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

เนื้อหา

1. การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพื่อส่วนรวม

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต้องมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างกล้าหาญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษา การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาทางออกช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในแต่ละบริบท การกล้าตัดสินใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นการแสดงความรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน หรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่ล้าสมัยให้ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคสมัย การตัดสินใจดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นการแก้ไขปัญหา แต่ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรการศึกษา

2. การเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับการเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถานศึกษา

ในการนำเสนอผลงานต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมที่มีความสำคัญ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทำให้ผู้นำสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีในการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดประชุมหรือสัมมนาที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การแลกเปลี่ยนนี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและยกระดับการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการพัฒนางาน ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ หรือการใช้เครื่องมือการสอนดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การใช้เทคโนโลยียังสามารถเสริมสร้างการเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ที่มากขึ้น ทำให้ครูสามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (21 ชั่วโมง)

1.1 การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (7 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น โปรแกรมการศึกษา เครื่องมือออนไลน์ หรือการใช้ห้องเรียนเสมือนจริง (VR/AR) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เมื่อครูมีความรู้เบื้องต้นแล้ว จึงจะได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

1.2 การประเมินและปรับปรุงแผนการเรียนรู้ (7 ชั่วโมง) ครูจะได้การทดลองนำแผนการเรียนรู้ที่ออกแบบมาแล้วมาทดลองใช้จริง โดยจะมีการประเมินผลจากเพื่อนครู เพื่อการปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินจะรวมถึงการสังเกตการนำแผนการสอนไปใช้ในห้องเรียน การทดสอบการใช้เครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

เพื่อให้ครูได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการเรียนรู้เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม

1.3 การนำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (7 ชั่วโมง) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูและเพื่อนครู โดยครูจะนำแผนการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบและปรับปรุงแล้วมานำเสนอ และรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อนำไปพัฒนาผลงานของตนต่อไป การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบนี้จะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายวิชาชีพและเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของเพื่อนครู เพื่อให้สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพและได้รับความความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (6 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ โดยครูจะได้สังเกตการใช้เครื่องมือการสอนที่ทันสมัย และกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูจะได้รับแรงบันดาลใจจากแนวทางที่ใช้ในสถานศึกษาและสามารถนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาของตนได้ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การเสวนากับชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญหรือครูต้นแบบที่มีประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผ่านการอภิปรายและการตั้งคำถามในหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน ครูจะได้แนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพที่สามารถช่วยให้การพัฒนาศึกษาการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาห้องเรียน (2 ชั่วโมง) ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูจะได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาห้องเรียนและรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาห้องเรียนและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. การปฏิบัติงานจริง (3 ชั่วโมง)

3.1 การอบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (1.5 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ (1.5 ชั่วโมง) เน้นการสอนเกี่ยวกับการเลือกและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนการสอน เช่น การใช้โปรแกรมที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือออนไลน์ในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 การทดสอบความรู้พื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และทักษะในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน โดยใช้การทดสอบแบบปรนัย (Multiple-choice questions) และคำถามแบบเปิด (Open-ended questions) ที่ครอบคลุมเนื้อหาหลักๆ ที่จะถูกนำมาฝึกอบรมในระหว่างโปรแกรม

1.2 การประเมินความคาดหวังของครู ใช้แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ หรือการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยการใช้ แบบสอบถามความคาดหวัง ที่สามารถใช้วัดความต้องการในการฝึกอบรมและช่วยปรับโปรแกรมการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมต่างๆ และการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการพัฒนา เช่น การอภิปรายกลุ่ม การออกแบบแผนการเรียนรู้ หรือการทดลองใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตที่สามารถตรวจสอบการมีส่วนร่วมและทักษะในการดำเนินการต่างๆ

2.2 การประเมินจากผลงาน ครูจะได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนการเรียนรู้ โดยจะมีการประเมินผลการออกแบบตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลงาน (Rubrics) เพื่อประเมินคุณภาพของแผนการเรียนรู้

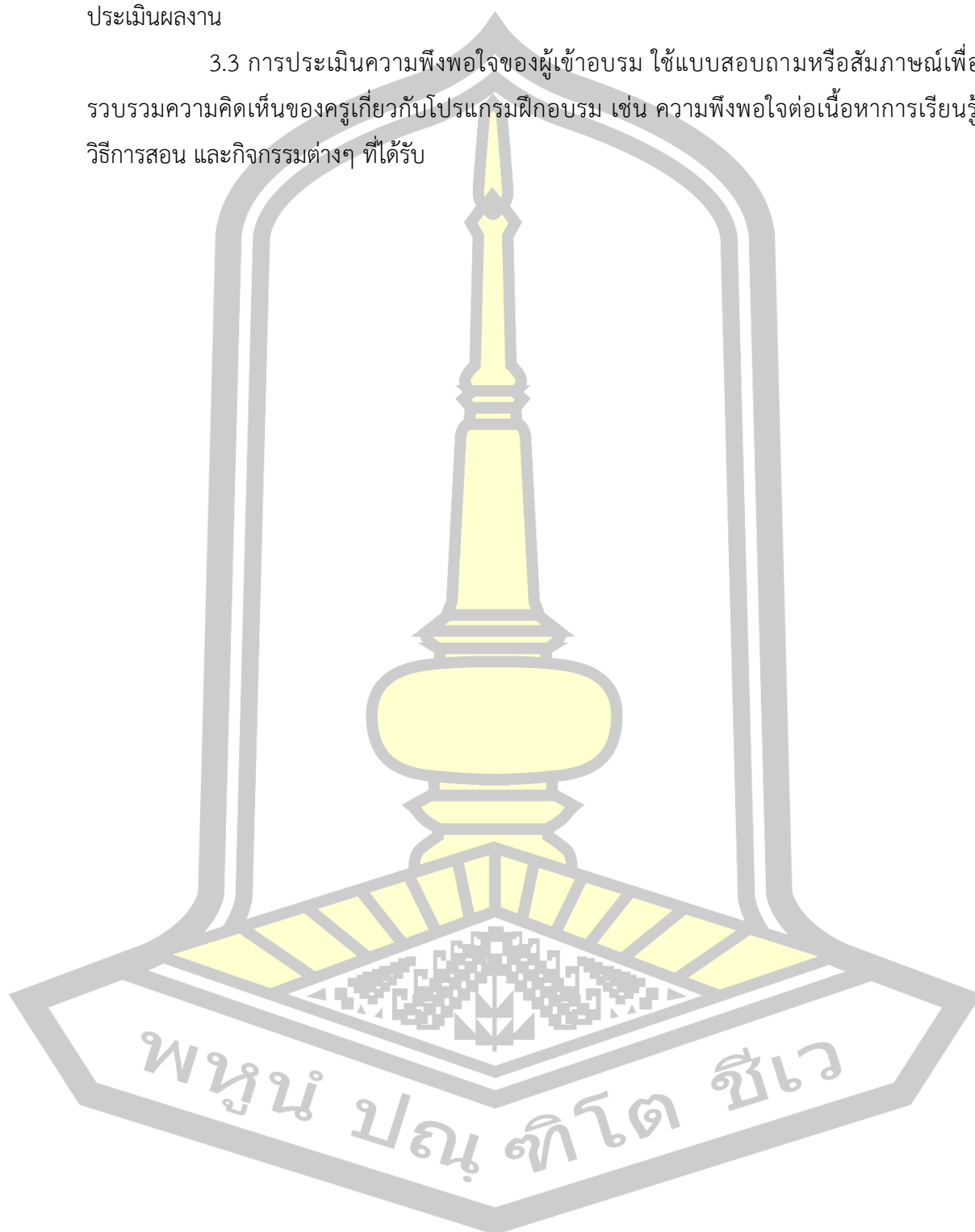
3. หลังการพัฒนา

3.1 การทดสอบหลังเรียน (Post-test) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากที่ครูได้เรียนรู้และปฏิบัติตามโปรแกรมฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ (Multiple choice) และ คำถามแบบเปิด ที่ให้ครูเขียนคำตอบเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาที่สำคัญ

3.2 การประเมินผลงานสุดท้าย ครูจะได้นำเสนอแผนการเรียนรู้หรือการปรับปรุงการเรียนการสอนที่ได้พัฒนาขึ้นในระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการประเมินจะถูกใช้เพื่อวัด

ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้จริง โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลงาน (Rubrics) ในการประเมินผลงาน

3.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม ใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับโปรแกรมฝึกอบรม เช่น ความพึงพอใจต่อเนื้อหาการเรียนรู้ วิธีการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับ



5. การคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้มีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6. อธิบายความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ และตัวอย่างการนำมาใช้ในสถานศึกษา



พจน ปรณ จิต ธีระ

Module 3

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (40 ชั่วโมง)

หลักการ

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรที่มีการบูรณาการทักษะต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาช่วยให้ผู้เรียนเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นอกจากนี้ยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
2. เพื่อให้ครูสามารถเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสามารถกำหนดวิธีการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน

การศึกษาวเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์นี้ช่วยให้ครูสามารถระบุความแตกต่างในระดับความสามารถ ความต้องการ และลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียนได้ การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและความท้าทายที่ผู้เรียนเผชิญจะช่วยให้ครูเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน

หลังจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนแล้ว การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้เป็นสิ่งสำคัญ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการที่ระบุไว้ในการวิเคราะห์ โดยจะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการจากผู้เรียน และทักษะที่ต้องการพัฒนา เช่น การคิด

วิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน หรือทักษะการใช้เทคโนโลยี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีทิศทางที่แน่ชัด และช่วยให้ครูสามารถติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา

การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเนื้อหาที่เลือกต้องสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การเรียงลำดับเนื้อหาต้องเหมาะสมกับความพร้อมและระดับความรู้ของผู้เรียน การเรียงลำดับเนื้อหาควรเริ่มจากพื้นฐานก่อนแล้วค่อยๆ ขยับไปสู่เนื้อหาที่มีความซับซ้อนขึ้น การจัดลำดับที่เหมาะสมนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

การเลือกและจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่เลือกและความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกวิธีวัดและประเมินผลต้องหลากหลายและเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น การประเมินจากการทดสอบ การสังเกต พฤติกรรม หรือการทำงานกลุ่ม วิธีการเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายมิติและสามารถปรับปรุงกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับผลการประเมินได้อย่างเหมาะสม

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (28 ชั่วโมง)

1.1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน (7 ชั่วโมง) ทำให้ครูมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับอุปสรรคที่ผู้เรียนเผชิญและความต้องการที่ผู้เรียนต้องการพัฒนา เช่น ความรู้พื้นฐานที่ขาดหายไป หรือทักษะที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ทำให้ครูได้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น แบบสอบถาม ผลการเรียนรู้ หรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความจำเป็นของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด

1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน (7 ชั่วโมง) เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยสร้างทิศทางในการเรียนการสอน โดยจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะที่ผู้เรียนต้องการพัฒนา เช่น การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ หรือการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน

1.3 การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา (7 ชั่วโมง) ควรคำนึงถึงสำคัญและความเชื่อมโยงกันของเนื้อหาที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังต้องจัดลำดับเนื้อหา

ให้เป็นระเบียบ โดยเริ่มจากเนื้อหาพื้นฐานที่เข้าใจง่ายไปสู่เนื้อหาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีระเบียบและตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล (7 ชั่วโมง) ประสบการณ์การเรียนรู้ต้องตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน การเลือกวิธีการวัดผลจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินว่าเนื้อหาที่สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ เช่น การใช้การทดสอบแบบ formative หรือการประเมินผลงานจริงในห้องเรียนเพื่อให้ครูสามารถกำหนดวิธีการวัดผลที่มีความยุติธรรมและสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (8 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการใช้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูได้รับแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน โดยการเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้รับแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

2.2 การเสวนากับชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) การเสวนากับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูได้รับมุมมองใหม่ ๆ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครูจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาหลักสูตร (2 ชั่วโมง) การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรจะช่วยให้ครูสามารถประเมินข้อดีข้อเสียของหลักสูตรที่ตนเองได้ออกแบบ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนครู

2.4 การวิเคราะห์และสรุปการดูงาน (2 ชั่วโมง) ครูจะได้ทำการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาดูงานและการเสวนา โดยการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแนวทางที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้ในสถานศึกษาของตน เพื่อให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

3. การฝึกอบรม (4 ชั่วโมง)

3.1 การออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (1.5 ชั่วโมง) โดยครูจะได้เรียนรู้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบัน กระบวนการนี้รวมถึงการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมและการจัดลำดับเนื้อหาที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาแหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้หลักสูตรนั้นตอบ

โจทย์ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

3.2 การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร (1.5 ชั่วโมง) โดยครูจะได้เรียนรู้การใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของเครื่องมือที่สามารถใช้ได้แก่ ห้องเรียนเสมือนจริง (VR/AR) ครูจะได้ทดลองใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่พัฒนาและสามารถนำไปใช้งานได้จริงในห้องเรียน

3.3 การประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ (2 ชั่วโมง) โดยการใช้เครื่องมือในการประเมินต่าง ๆ เช่น การประเมินจากผลงานจริง การใช้แบบทดสอบ หรือการประเมินจากความคิดเห็นของผู้เรียน หลังจากการประเมินผลแล้ว ครูจะได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำผลการประเมินมาปรับปรุงจะช่วยให้หลักสูตรนั้นตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผล

1. ก่อนการพัฒนา

1.1 การใช้แบบทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) แบบทดสอบที่ใช้เพื่อวัดความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น การออกแบบหลักสูตร และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แบบทดสอบนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมทราบถึงระดับความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา

1.2 การสำรวจความคาดหวัง (Expectation Survey) การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้านใดบ้าง หรือสิ่งที่คาดหวังจากโปรแกรมฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถปรับโปรแกรมฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินผลการทำงานกลุ่ม (Group Work Evaluation) ประเมินผลงานกลุ่มในการออกแบบหลักสูตร เช่น การสร้างแผนการเรียนรู้หรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากความคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือกัน และผลลัพธ์ที่ได้

2.2 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการประชุม (Workshop Evaluation Forms) ใช้แบบฟอร์มประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อวัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เช่น ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.3 การประเมินผลจากการทดลองใช้ (Implementation Evaluation) ประเมินการนำผลที่ได้จากการประชุมไปใช้จริงในห้องเรียนหรือในบริบทของการพัฒนาหลักสูตร

3. หลังการพัฒนา

3.1 การสังเกตและประเมินการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Classroom Observation and Performance Evaluation) การสังเกตการนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการสอนในห้องเรียนจริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานประเมินการใช้หลักสูตรและการปฏิบัติงานในบริบทจริง

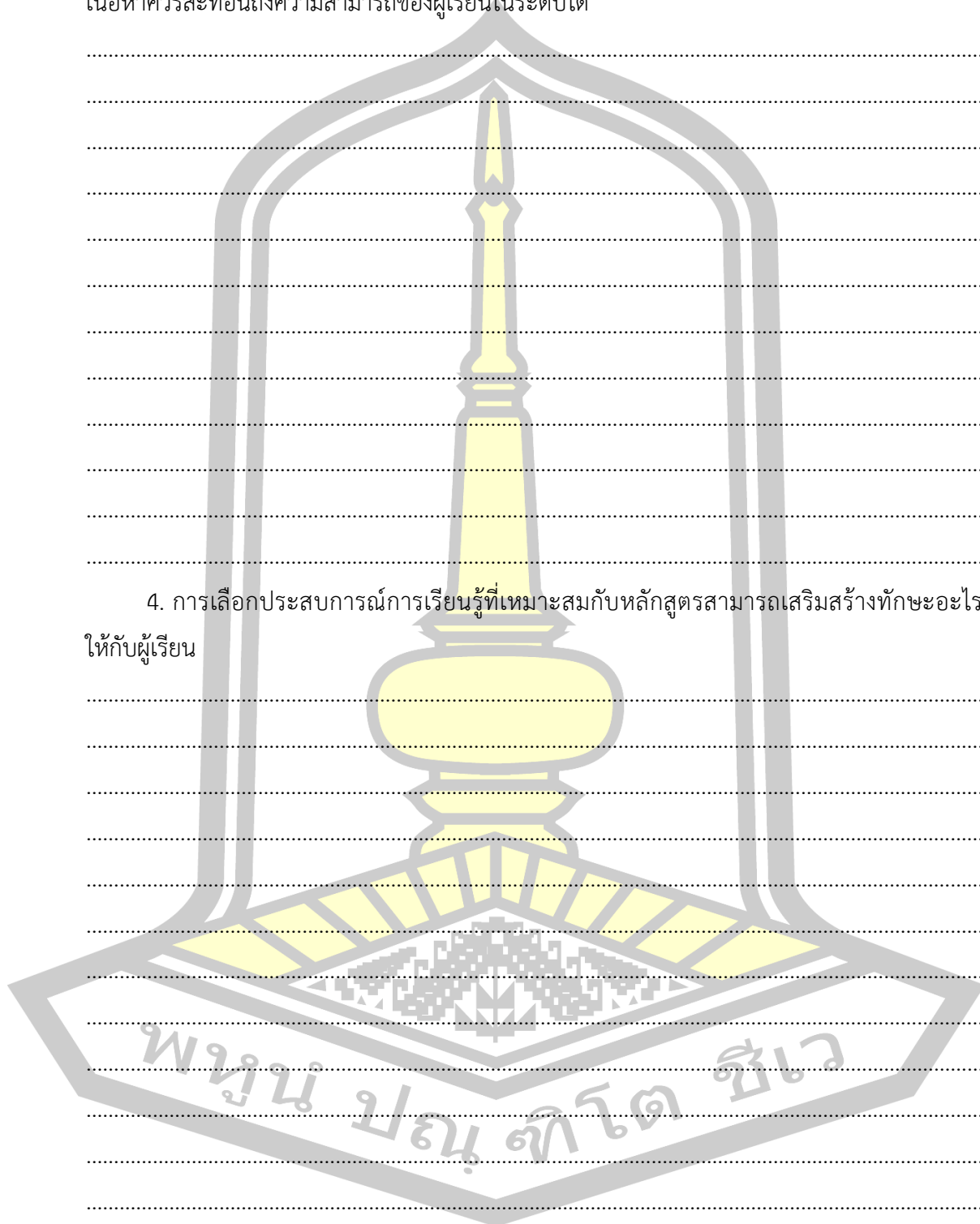
3.2 การประเมินผลจากนักเรียน (Student Feedback) เก็บข้อมูลจากนักเรียนเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น ความพึงพอใจในกิจกรรมที่ครูจัดให้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอนและทักษะที่ได้รับ

3.3 การสะท้อนผลจากครู (Self-Reflection) ให้ครูทำการสะท้อนผลการใช้หลักสูตรหลังจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการนำไปใช้ในห้องเรียนและสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติม



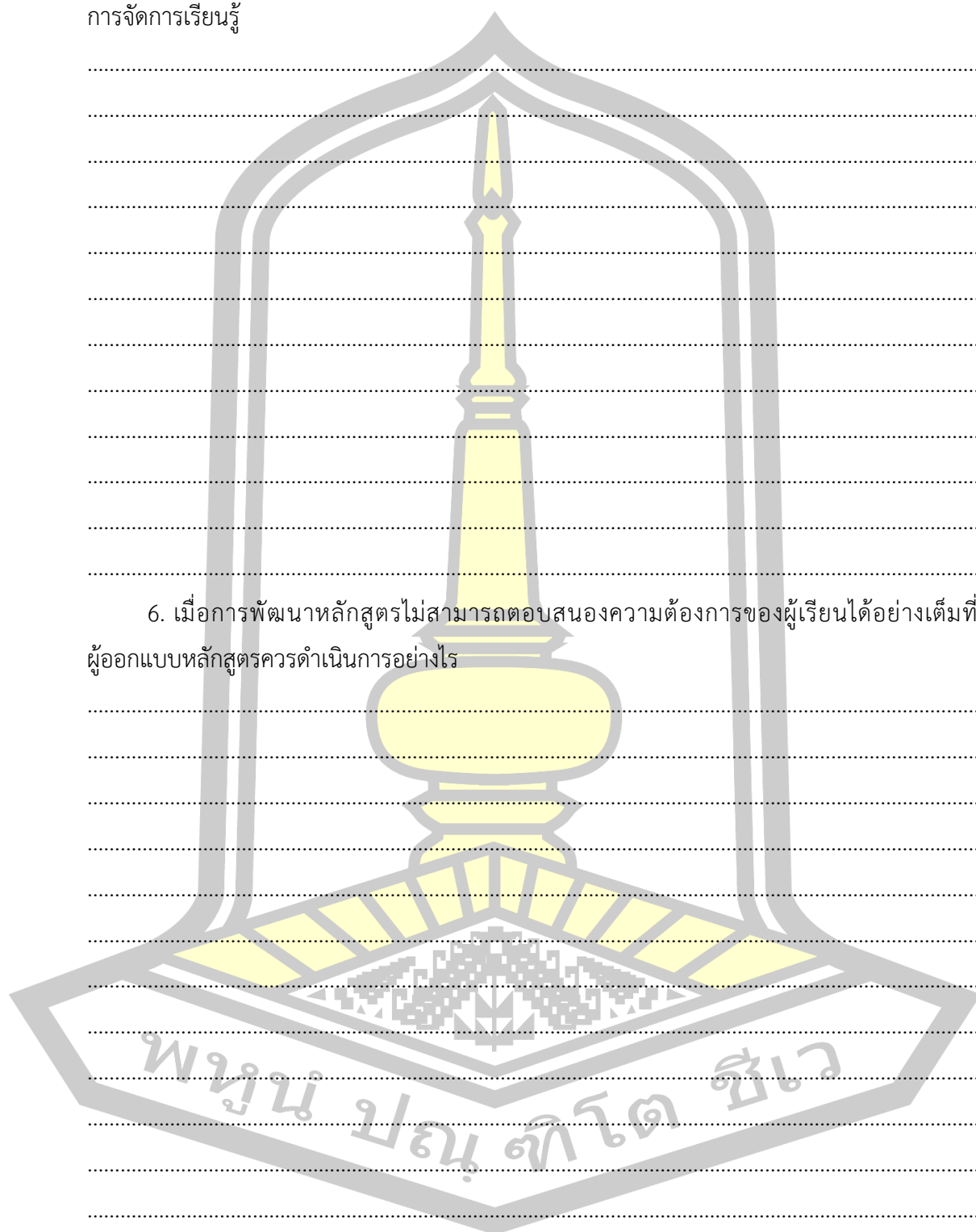
3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร และ
เนื้อหาควรสะท้อนถึงความสามารถของผู้เรียนในระดับใด

4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรสามารถเสริมสร้างทักษะอะไร
ให้กับผู้เรียน



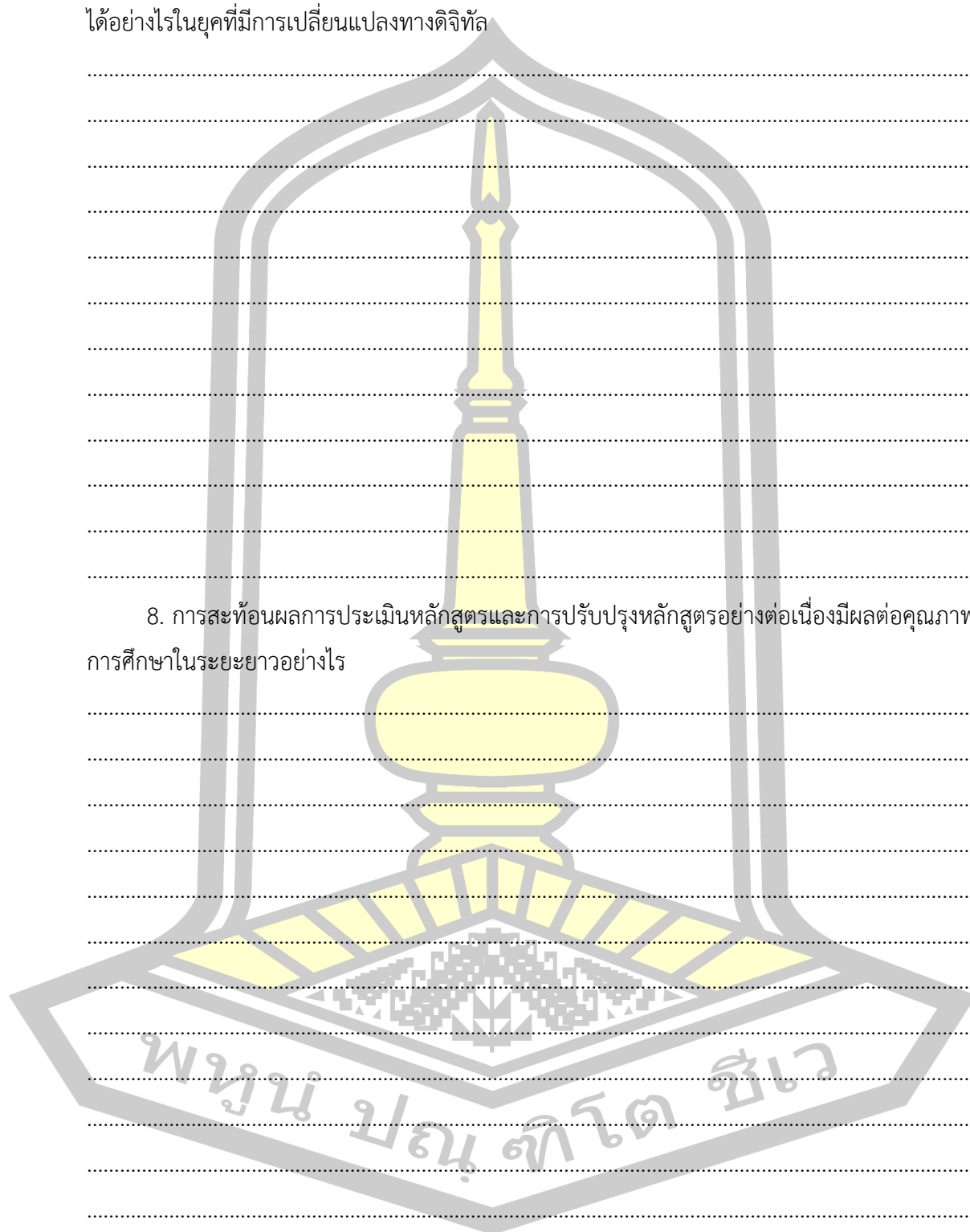
5. อธิบายถึงความสำคัญของการกำหนดวิธีการวัดผลที่หลากหลายและเหมาะสมในหลักสูตรการจัดการเรียนรู้

6. เมื่อการพัฒนาหลักสูตรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ผู้ออกแบบหลักสูตรควรดำเนินการอย่างไร



7. การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างไรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

8. การสะท้อนผลการประเมินหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องมีผลต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาวอย่างไร



Module 4

กระบวนการจัดการเรียนรู้ (50 ชั่วโมง)

หลักการ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจและความเข้าใจของผู้เรียน กระบวนการนี้ยังช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนให้ทันสมัย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยังเสริมสร้างทักษะชีวิตที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสามารถใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

เนื้อหา

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญถือเป็นหลักการสำคัญในกระบวนการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผ่านกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ กระบวนการนี้เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ลึกซึ้งและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและผู้ช่วยเหลือในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แบบเดิม

2. การกระตุ้นและส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ของผู้เรียน

การส่งเสริมการเรียนรู้และการค้นคว้าของผู้เรียนเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น การอ่านหนังสือ การค้นหาข้อมูลออนไลน์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น การส่งเสริมการค้นคว้าเช่นนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม แต่ยังพัฒนาทักษะการคิด

อย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ การประเมินข้อมูล และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการควบคุมและกำหนดทิศทางการเรียนรู้

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้จากทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดแค่ในห้องเรียน การใช้เครื่องมือดิจิทัลเช่น อินเทอร์เน็ต ระบบบริการออนไลน์ที่เอื้อให้ผู้เรียนและครู หรือซอฟต์แวร์การศึกษาสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ การผสมผสานเทคโนโลยีในการเรียนการสอนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

4. การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความเหมาะสม โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ผ่านการทำโครงงาน การอภิปรายกลุ่ม หรือการแก้ปัญหาจริง การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง การจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้อย่างลึกซึ้งและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

5. การใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

การประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนและแม่นยำ การใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายไม่เพียงแต่ทดสอบความรู้จากการสอบเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการประเมินจากการทำโครงงาน การสังเกตพฤติกรรม หรือการประเมินผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน การประเมินที่หลากหลายช่วยให้ครูสามารถรับรู้ถึงความเข้าใจและทักษะของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาจริง ๆ การประเมินผลที่หลากหลายยังช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนา

1. การปฏิบัติงานจริง (35 ชั่วโมง)

1.1 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (7 ชั่วโมง) ครูจะได้ฝึกฝนการใช้วิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น โดยครูจะได้เรียนรู้การออกแบบกระบวนการสอนที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครูจะได้ใช้เทคนิคที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น การทำงานกลุ่มและการอภิปราย รวมถึงการใช้เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาที่เรียน

1.2 การบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (7 ชั่วโมง) ครูจะได้รับความรู้และทักษะในการบูรณาการเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เครื่องมือดิจิทัล หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน กิจกรรมนี้จะทำให้ครูเข้าใจการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน และสามารถบูรณาการเครื่องมือเหล่านี้ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเทคนิคหลากหลาย (7 ชั่วโมง) โดยครูจะได้รับการฝึกฝนในการใช้เทคนิคที่ช่วยเสริมสร้างความสนใจและการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน เช่น การทำงานกลุ่ม การอภิปราย การใช้เกมการศึกษา หรือการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาได้

1.4 การออกแบบและประเมินผลการเรียนรู้ (7 ชั่วโมง) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ครูทราบถึงระดับความเข้าใจและความสามารถของผู้เรียนในการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ครูจะได้เรียนรู้การออกแบบเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผลงานจริง การใช้แบบทดสอบ หรือการใช้การประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถออกแบบเครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

1.5 การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามผลการประเมิน (7 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้จากผลการประเมินที่ได้ โดยการใช้ข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การประเมินจะช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนและปรับแผนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูจะได้ฝึกวิธีการวิเคราะห์ผลการประเมินและนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นโดยอาศัยผลการประเมินเป็นข้อมูลในการพัฒนา

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (10 ชั่วโมง)

2.1 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบ (2 ชั่วโมง) ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูจะได้เรียนรู้จากการศึกษาแบบปฏิบัติจริงในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำแนวทางที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน

2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูจากชุมชนวิชาชีพ (2 ชั่วโมง) มุ่งเน้นที่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยการพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญจะช่วยให้ครูมีมุมมองที่หลากหลายในการพัฒนาหลักสูตรของตนเอง

2.3 การนำเสนอแนวทางพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (2 ชั่วโมง) ครูจะได้ฝึกการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูและวิทยากรเพื่อปรับปรุงการออกแบบหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

2.4 การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาดูงาน (2 ชั่วโมง) เป็นการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากนั้นผู้เข้าอบรมจะได้นำแนวทางที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตน

3. การฝึกอบรม (5 ชั่วโมง)

3.1 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (1 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้วิธีการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการใช้วิธีการที่ทันสมัยในการกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3.2 การประเมินผลการเรียนรู้ (1 ชั่วโมง) ช่วยให้ครูสามารถออกแบบการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผลงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผลมีความยุติธรรมและแม่นยำ

3.3 การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (1 ชั่วโมง) ครูจะได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัยและหลากหลาย

3.4 การปรับปรุงการเรียนการสอนตามผลการประเมิน (2 ชั่วโมง) ครูจะเรียนรู้วิธีการใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

การประเมินผล

1. การฝึกอบรม

1.1 การใช้แบบทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) แบบทดสอบที่ใช้เพื่อวัดความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แบบทดสอบนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมทราบถึงระดับความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา

1.2 การสำรวจความคาดหวัง (Expectation Survey) การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคาดหวังของครู เช่น ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้านใดบ้าง หรือสิ่งที่คาดหวังจากโปรแกรมฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถปรับโปรแกรมฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ระหว่างการพัฒนา

2.1 การประเมินการทำงานกลุ่ม (Group Work Evaluation) ประเมินผลงานการทำกิจกรรมในกลุ่ม เช่น การออกแบบกระบวนการเรียนรู้หรือการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีความชัดเจน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการทำงาน และความสอดคล้องกับเนื้อหาการอบรม

2.2 การสังเกตการปฏิบัติงานในห้องเรียน (Classroom Observation) ผู้เชี่ยวชาญหรือเพื่อนร่วมงานเข้าไปสังเกตการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาในการสอนจริงในห้องเรียน โดยให้คำแนะนำและการปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้

2.3 การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการประชุม (Workshop Evaluation Forms) ใช้แบบฟอร์มประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อวัดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการประชุม รวมถึงการได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

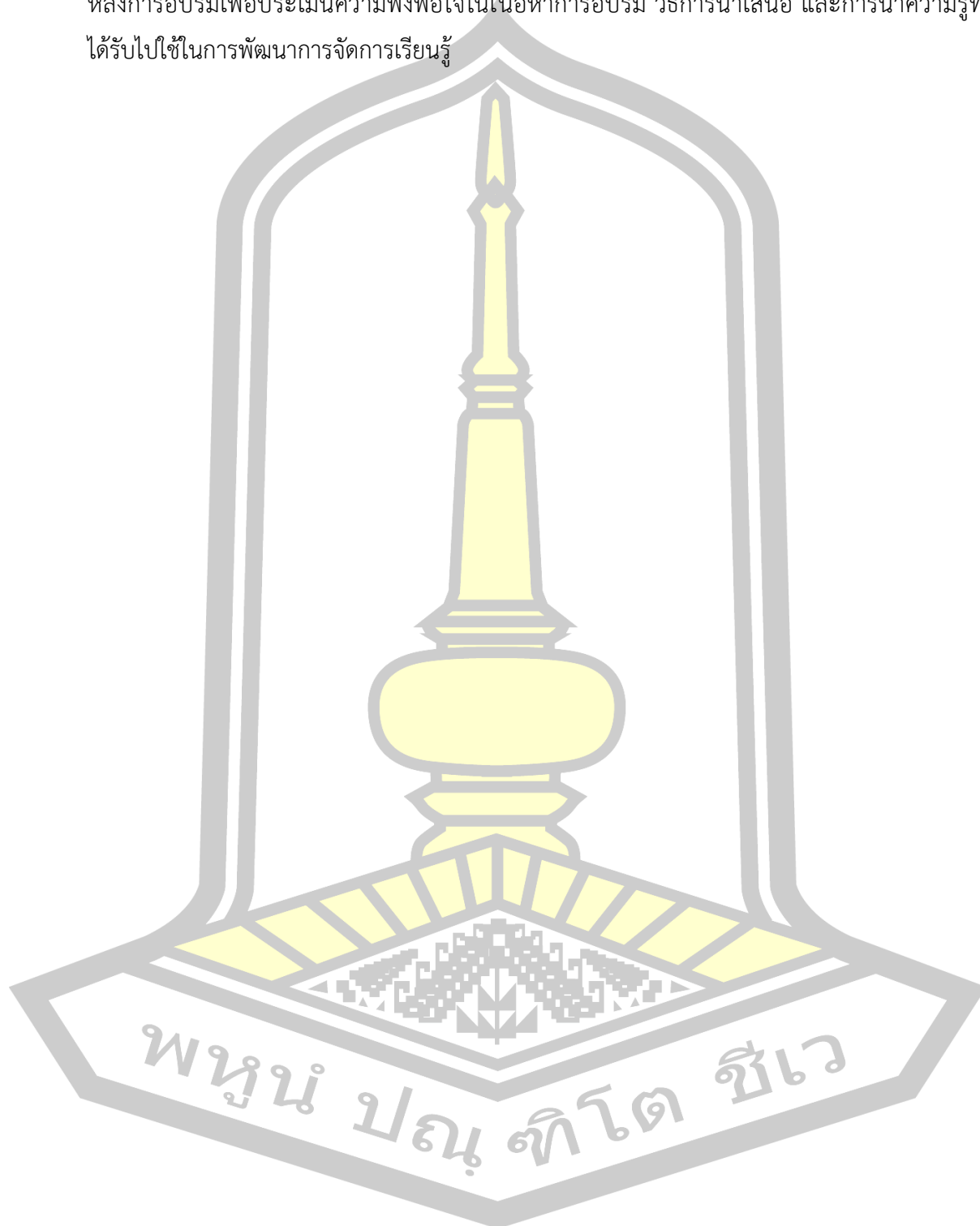
3. หลังการพัฒนา

3.1 การประเมินผลจากนักเรียน (Student Feedback) เก็บข้อมูลจากนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ เช่น ความพึงพอใจในวิธีการสอน ความเข้าใจในเนื้อหา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 การสะท้อนผลจากครู (Self-Reflection) ให้ครูสะท้อนผลการใช้วิธีการที่ได้เรียนรู้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น ความยากง่ายในการนำไปใช้ วิธีการที่ต้องการปรับปรุง และการพัฒนาตนเองในอนาคต

3.3 การประเมินผลการนำเสนอ (Presentation Assessment) ให้ครูนำเสนอแนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการประชุม และประเมินตามความชัดเจนของเนื้อหา ความสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจ (Satisfaction Surveys) การให้ครูกรอกแบบสอบถาม
หลังการอบรมเพื่อประเมินความพึงพอใจในเนื้อหาการอบรม วิธีการนำเสนอ และการนำความรู้ที่
ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้



ใบงาน
กระบวนการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยอ้างอิงจากเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การตอบคำถามควรสะท้อนถึงความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักการต่างๆ ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีบทบาทอย่างไรในการพัฒนาทักษะชีวิตและการ
จิตวิเคราะหข์ของผู้เรียน

A yellow bell-shaped object, possibly a bell or a container, is centered on a background of horizontal dotted lines and vertical gray bars. The object has a wide, rounded base and a narrow, tapered neck. It is outlined in gray and filled with yellow. The background consists of horizontal dotted lines and vertical gray bars, creating a grid-like pattern.

2. การให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจผ่านกระบวนการเรียนรู้มีประโยชน์อย่างไรต่อการพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียน



9. ในการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ผู้ออกแบบการเรียนรู้การสอนควรคำนึงถึงอะไรบ้างเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

10. การสะท้อนผลและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องมีผลอย่างไรต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว



แบบประเมินความพึงพอใจและความรู้ความเข้าใจ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวและตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพศ: ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ: _____ ปี

ประสบการณ์การสอน: _____ ปี

สังกัดโรงเรียน: _____

ส่วนที่ 2: แบบประเมินความพึงพอใจ (ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ)

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความชัดเจนของเนื้อหาในแต่ละโมดูล					
2. ความเหมาะสมของระยะเวลาและรูปแบบกิจกรรม					
3. ความเข้าใจในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้					
4. ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้จริงในห้องเรียน					
5. ความพึงพอใจต่อวิทยากร / ผู้จัดอบรม					
6. ความพึงพอใจโดยรวมต่อโปรแกรม					

ส่วนที่ 3: ความเข้าใจในเนื้อหา

1. ท่านเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับใด?

☐ เข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถอธิบายได้

☐ เข้าใจระดับหนึ่ง

☐ เข้าใจเล็กน้อย

☐ ไม่เข้าใจ

2. ท่านเห็นวาทหลักการ 70:20:10 ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้หรือไม่?

☐ ได้มาก

☐ ได้บ้าง

☐ ไม่แน่ใจ

☐ ไม่ได้เลย

3. ท่านสามารถอธิบายและนำเทคนิคจาก Module
ที่เรียนไปประยุกต์ใช้กับบริบทโรงเรียนของท่านได้หรือไม่?

- ☐ ทำได้ชัดเจน
- ☐ ทำได้บางส่วน
- ☐ ทำได้น้อย
- ☐ ยังไม่สามารถทำได้

ส่วนที่ 4: การนำไปใช้จริง

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. นำวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ไปกำหนดเป้าหมาย ในแผนการสอน					
2. ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามบริบทผู้เรียน					
4. ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจากผลการประเมิน ของผู้เรียน					

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

พูน ปณ จิต ชีเว



**คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู**

สังกัดสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

จัดทำโดย นางสาวจิราพร จันคง

นิสิตปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

ในยุคที่การศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังต้องเป็นผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการรับมือกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูมีทักษะในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาเทคนิคการสอนให้ทันสมัย

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเล่มนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของครู โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ผสานกับข้อมูลจากการวิจัยและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

โปรแกรมนี้ถูกออกแบบโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาด ความหลากหลายของนักเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรด้านการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหาภายในคู่มือเล่มนี้ประกอบไปด้วยรายละเอียดของโปรแกรม ขั้นตอนการนำไปใช้และแนวทางในการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างกรณีศึกษาที่สามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเองได้

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำโปรแกรมนี้ทุกท่าน รวมถึงคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

จิราพร จันคง

สารบัญ

	หน้า
ภาพรวมของโปรแกรม	1
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	3
การดำเนินการ	3
วิธีการพัฒนา	4
ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมสร้าง	4
สื่อและแหล่งเรียนรู้	5
การประเมินผล	5
กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา	6

พูน ปณ จิโต ชีเว

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**

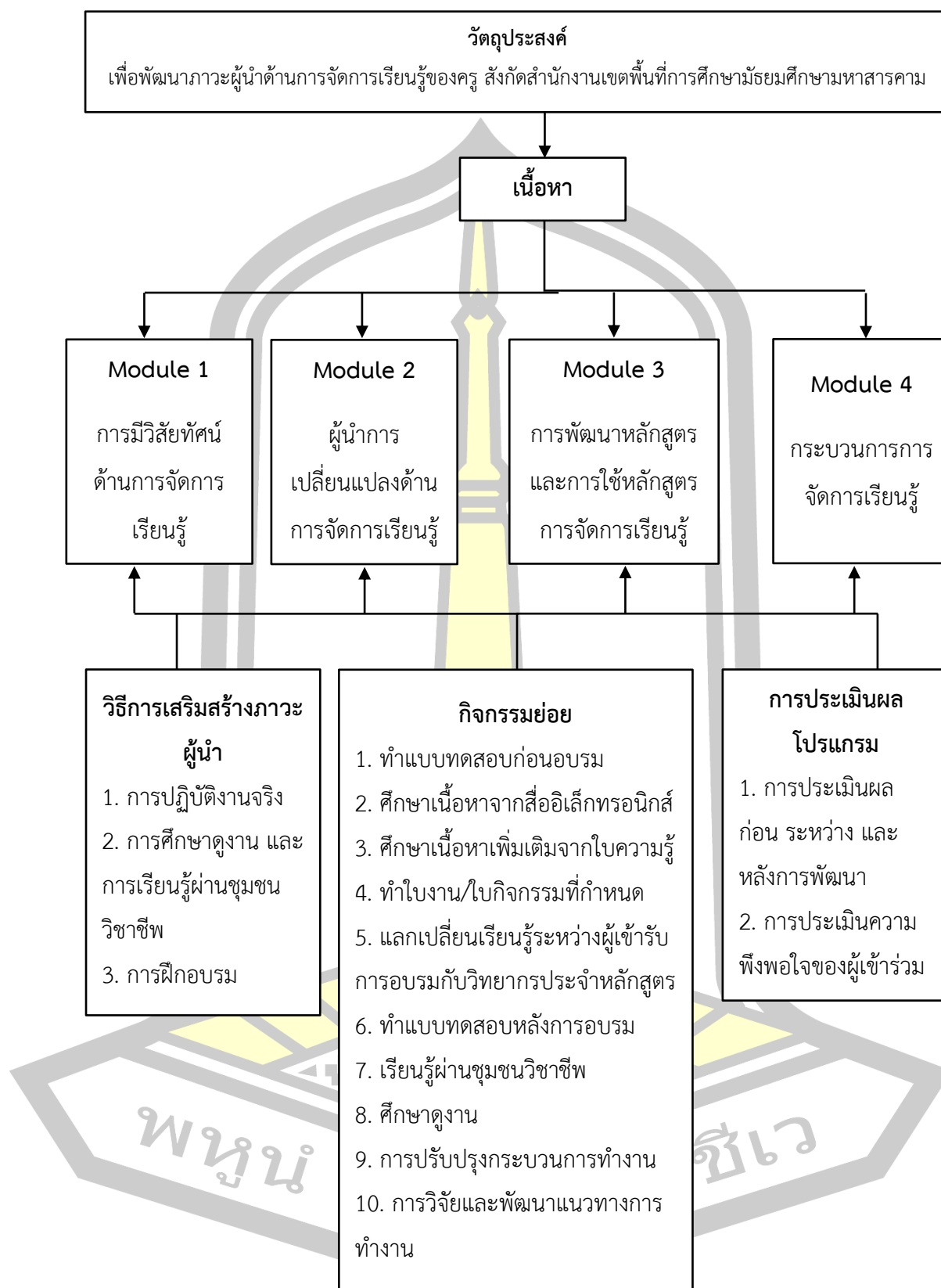
หลักการ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ครูไม่เพียงแต่ต้องเป็นผู้สอน แต่ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะของผู้เรียน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้จะช่วยทำให้ครูมีทักษะในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูนี้ใช้หลักการพัฒนากายใต้แนวคิด 70 : 20 : 10 ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น (20%) และการเรียนรู้จากหลักสูตรหรือการอบรมทางการ (10%) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครูให้มีความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู 3 วิธีหลัก ได้แก่

1. การปฏิบัติงานจริง การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนจริง ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน
2. การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ ช่วยให้ครูได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำและปรับปรุงทักษะการสอน
3. การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ครูจะได้รับความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษา

การใช้โปรแกรมนี้อจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ



ภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ฯ โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้

ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ด้านการจัดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งศึกษาเอกสารประกอบการเสริมสร้างโดยละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดช่วงเวลาการเสริมสร้าง
3. จัดเตรียมประสานงานการเสริมสร้างตาม Module 1-4 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้าง
5. วัดและประเมินผลการเสริมสร้าง

การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีขั้นตอนการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้

1. คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการเสริมสร้าง โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา

ดังนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม

1.2 มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.3 มีความสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ และมีความพร้อมที่จะนำไปปรับใช้

1.4 ได้รับ การเสนอชื่อจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการเสริมสร้าง โดยมีวิธีการดังนี้

2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกครูเข้ารับ

การเสริมสร้าง

2.2 เผยแพร่รายละเอียดโครงการผ่านเว็บไซต์หลักของสำนักงานเขตพื้นที่

2.3 ติดประกาศที่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ และสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ฯ มีรายละเอียด ดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมฯ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการเสริมสร้าง บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)
2. การประเมินความรู้และทักษะก่อนการเสริมสร้าง (30 นาที)
3. ดำเนินการเสริมสร้างตามเนื้อหา Module 1-4 (140 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะหลังการเสริมสร้าง (30 นาที)
2. พิธีปิดการเสริมสร้าง มอบเกียรติบัตร (90 นาที)

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภามหาสารคาม ใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมสร้าง

การเข้ารับการเสริมสร้างยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรมจำนวน 140 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติงานจริง จำนวน 98 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ชั่วโมง
 - 1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 21 ชั่วโมง
 - 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 28 ชั่วโมง
 - 1.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 35 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ จำนวน 28 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 2.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 2.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ชั่วโมง

3. การฝึกอบรม จำนวน 14 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 ชั่วโมง
- 3.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง
- 3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ชั่วโมง
- 3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

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

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินผู้เข้ารับการเสริมสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการศึกษา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

- 1.3 การประเมินหลังการเสริมสร้าง ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างโดยใช้โปรแกรม ผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการเสริมสร้างและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการเสริมสร้าง และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

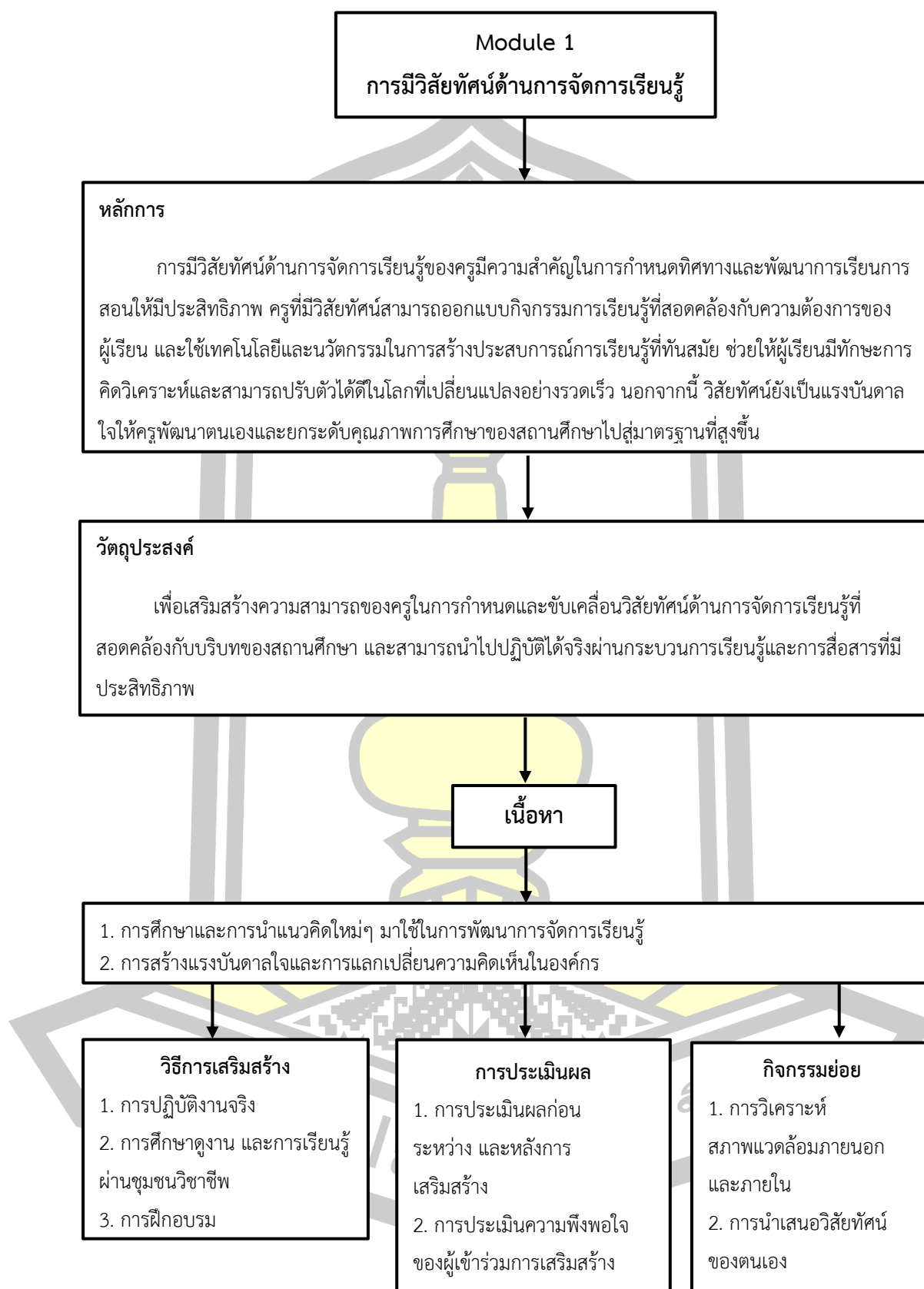
จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ดังนี้

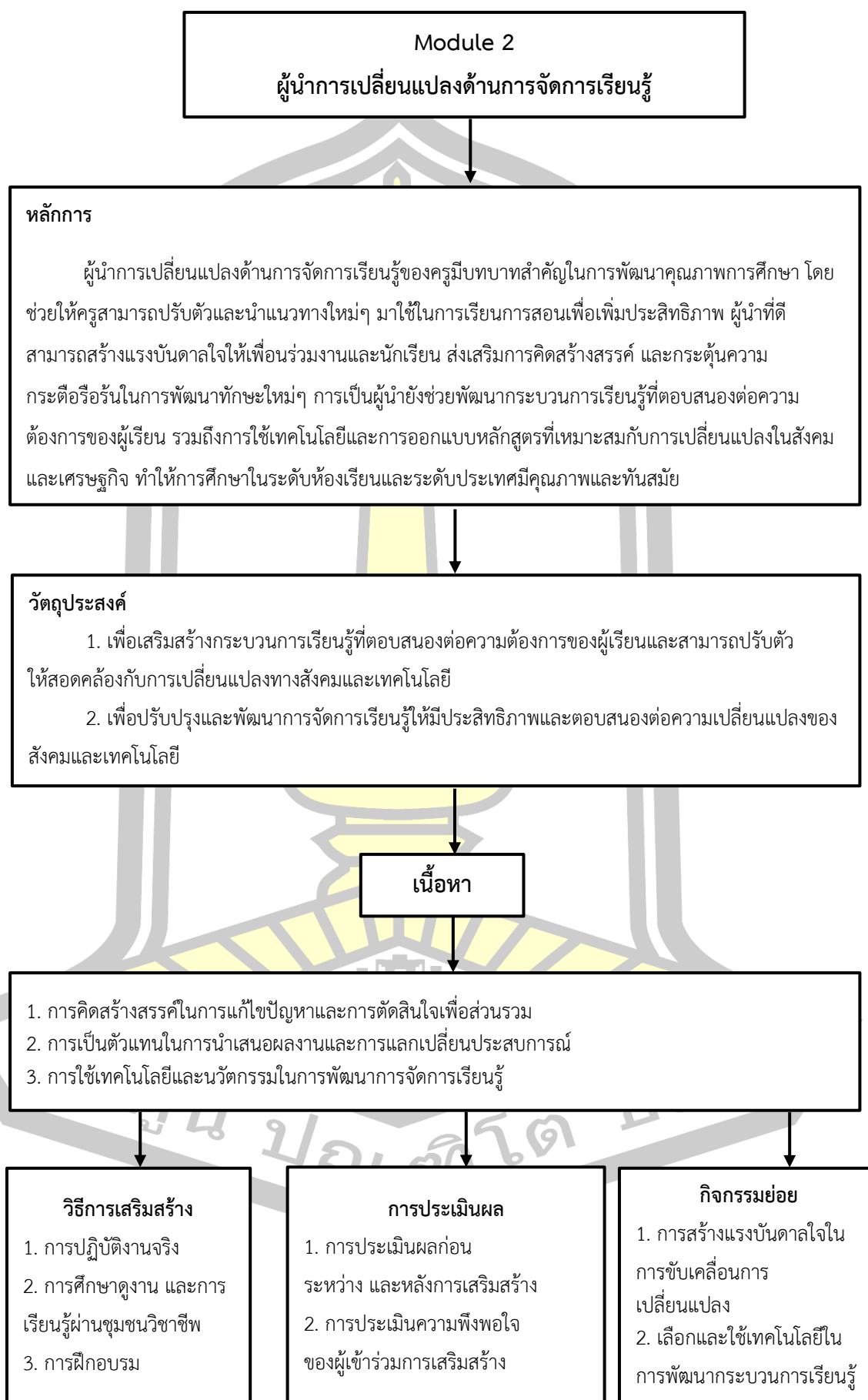
เวลา วันที่	08.30- 09.30	09.30- 10.30	10.30- 11.30	11.30- 12.30	12.30- 13.30	13.30- 14.30	14.30- 15.30	15.30- 16.30
1	ประเมิน ก่อน เสริมสร้าง	ฝึกอบรม Module 1 การมีวิสัยทัศน์ ด้านการจัดเรียนรู้			ฝึกอบรม Module 1 การมี วิสัยทัศน์ ด้านการ จัดเรียนรู้	ฝึกอบรม Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดเรียนรู้		
2	ฝึกอบรม Module 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดเรียนรู้		ฝึกอบรม Module 3 การ พัฒนา หลักสูตร และการ ใช้ หลักสูตร การจัด เรียนรู้	พัก เที่ยง	ฝึกอบรม Module 3 การพัฒนา หลักสูตร และการใช้ หลักสูตร การจัด เรียนรู้	ฝึกอบรม Module 4 กระบวนการการจัดเรียนรู้		
3	ฝึกอบรม Module 4 กระบวนการ การจัด	ศึกษาดูงาน			ศึกษาดูงาน			PLC กลุ่ม ย่อย

	เรียนรู้				
4	การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ			การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ	
5-9	การปฏิบัติงานจริง			การปฏิบัติงานจริง	
10	การปฏิบัติงานจริง			การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ	
11-15	การปฏิบัติงานจริง			การปฏิบัติงานจริง	PLC กลุ่ม ย่อย
16-20	การปฏิบัติงานจริง			การปฏิบัติงานจริง	
21	การปฏิบัติงานจริง			PLC กลุ่มย่อย	ประเมินหลังสรุปร้าง ประเมินความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มาสรุปรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละ Module ปรากฏดังนี้







Module 3

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้

หลักการ

การใช้หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยช่วยให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรที่มีการบูรณาการทักษะต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาช่วยให้ผู้เรียนเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นอกจากนี้ยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
2. เพื่อให้ครูสามารถเลือกและจัดลำดับเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสามารถกำหนดวิธีการวัดผลที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

1. การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน
3. การเลือกเนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา
4. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และการกำหนดวิธีการวัดผล

วิธีการเสริมสร้าง

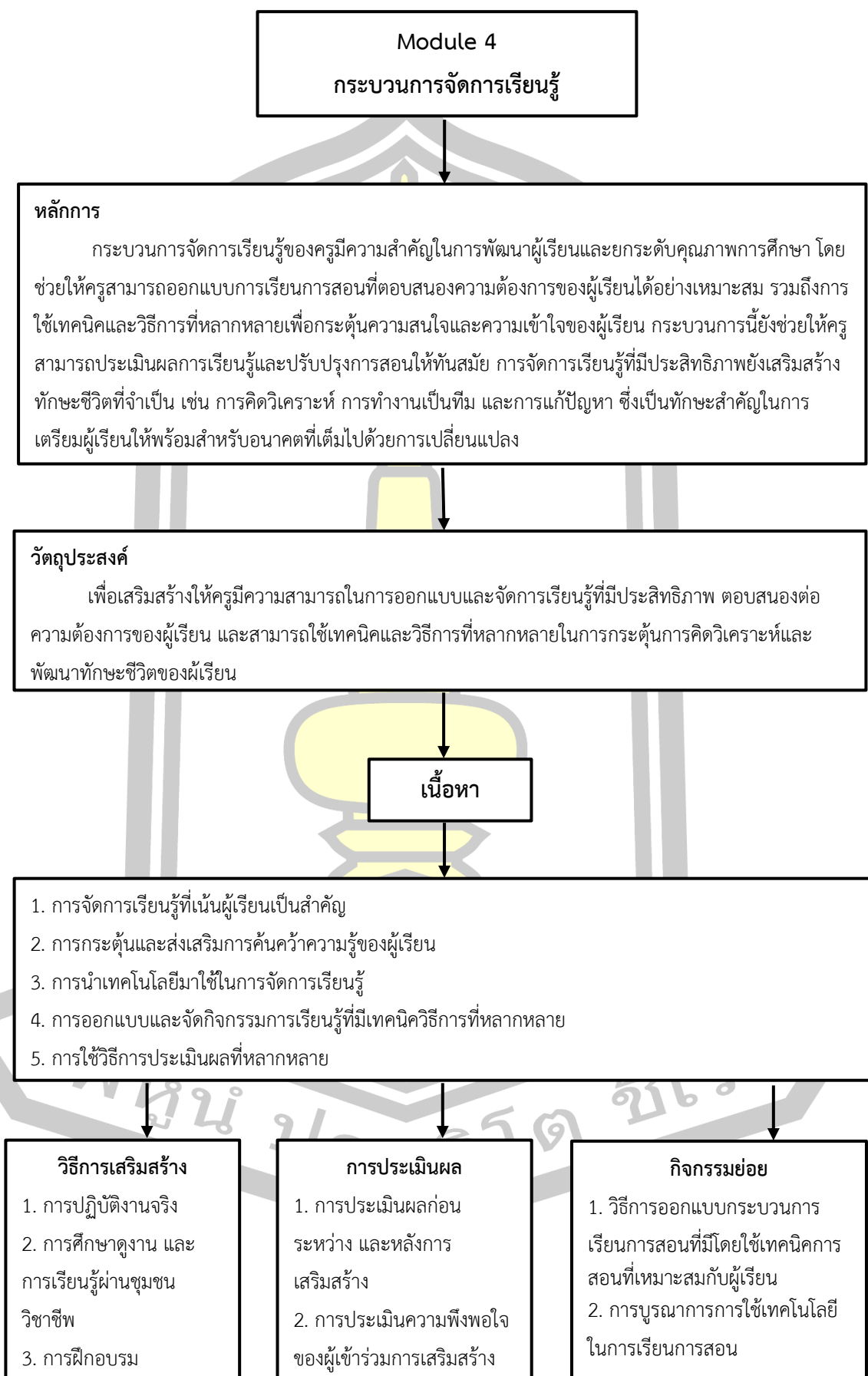
1. การปฏิบัติงานจริง
2. การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ
3. การฝึกอบรม

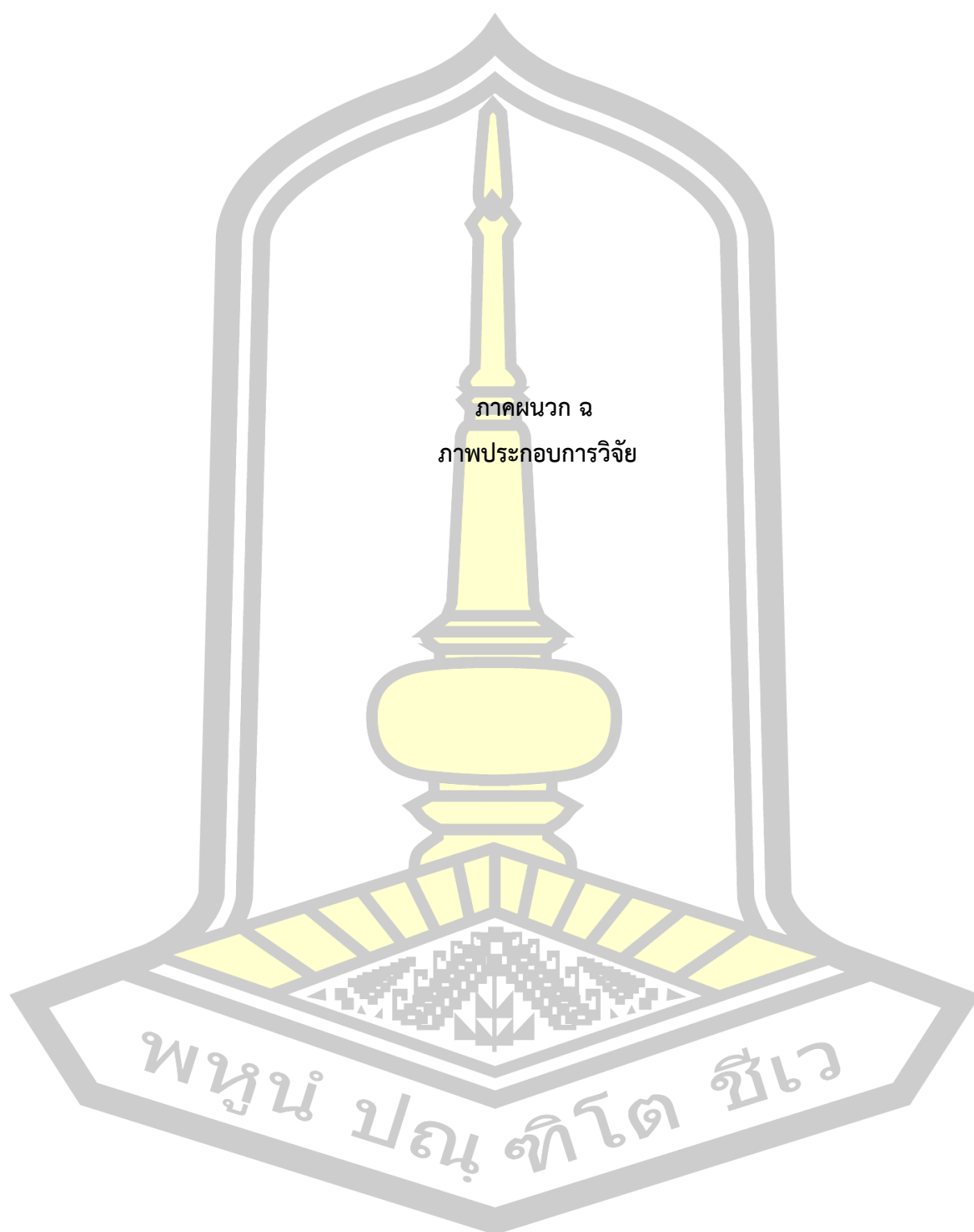
การประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการเสริมสร้าง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการเสริมสร้าง

กิจกรรมย่อย

1. การออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน
2. การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาหลักสูตร







ภาพประกอบ 4 การศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ณ วันที่ 9 มกราคม 2568



ภาพประกอบ การศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ณ วันที่ 9 มกราคม 2568



ภาพประกอบ การศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ จิราพร จันคง
วันเกิด 29 กันยายน พ.ศ. 2540
สถานที่เกิด จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 31 ซอย 2/1 ถนนมนตรีบำรุง ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบรบือ 746 หมู่ 1 ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม 44130.
ประวัติการศึกษา
พ.ศ.2553 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ.2559 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคม
จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ.2564 ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.)
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ.2568 ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว