

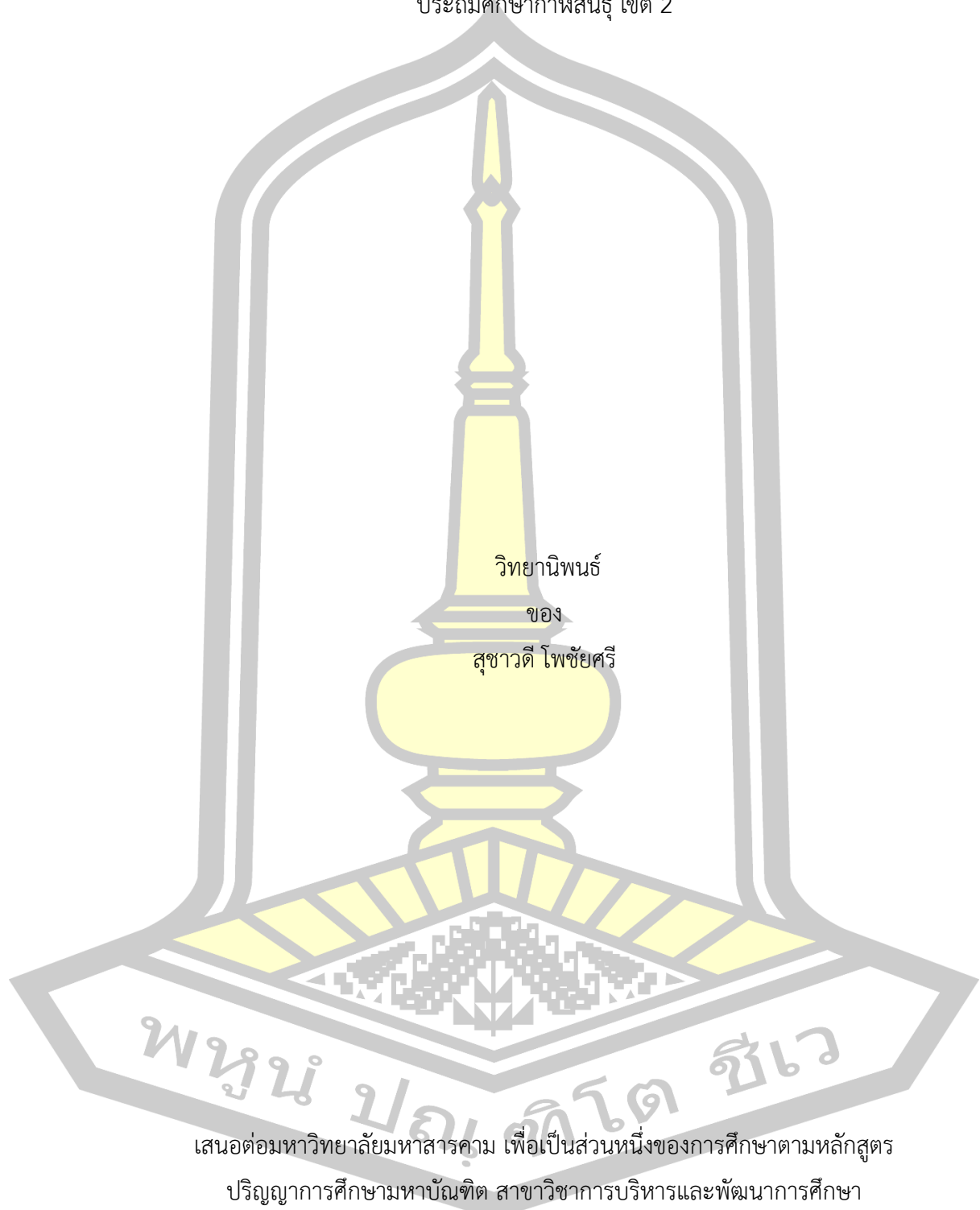
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
สุชาวดี โพชัยศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

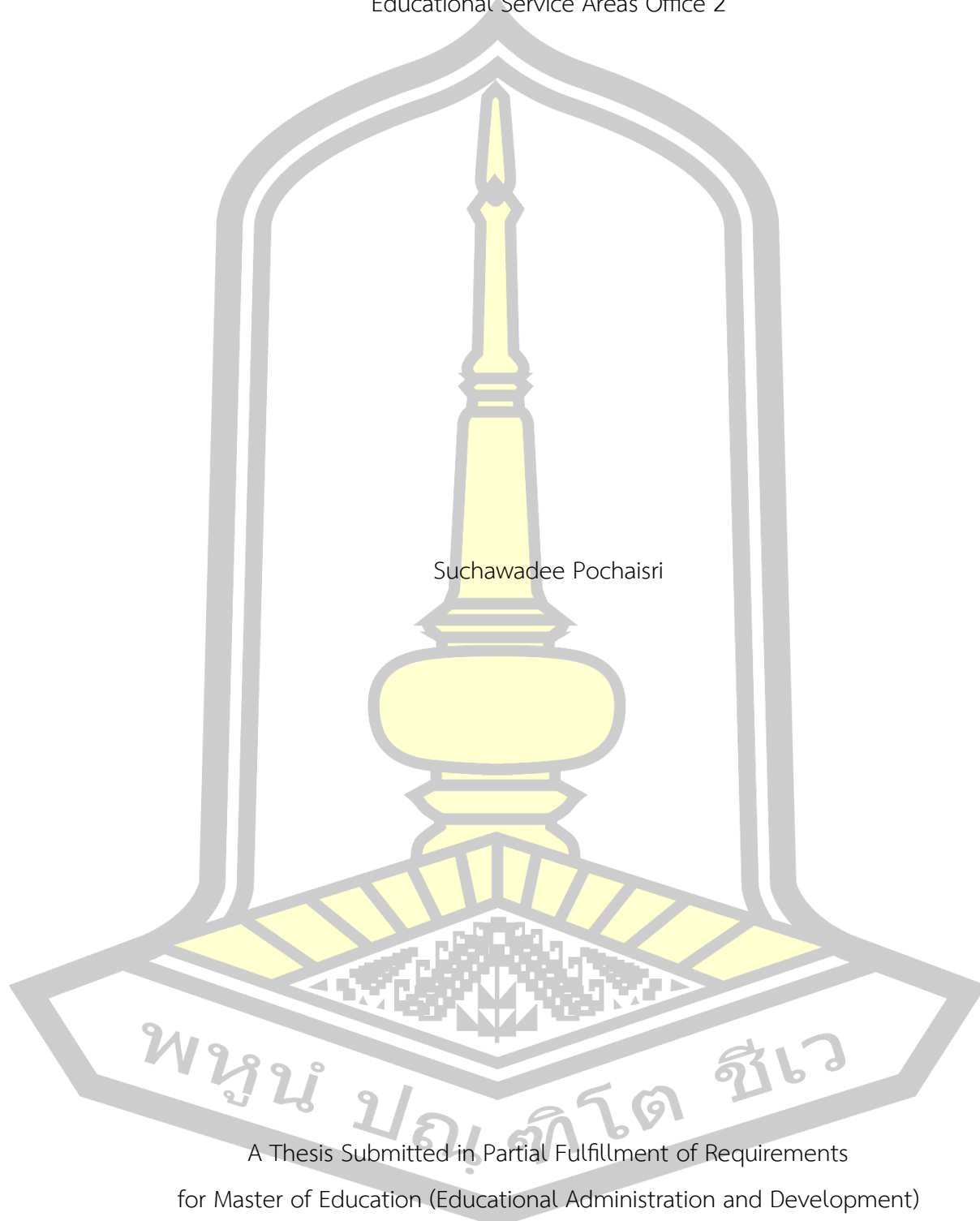


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Academic Leadership Enhancement Program for Teachers under Kalasin Primary
Educational Service Areas Office 2



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

October 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสุชาวดี โพชัยศรี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินทร์ นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. อธิศักดิ์ อูปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เชาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2		
ผู้วิจัย	สุชาติ โพชัยศรี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน		
ปริญญา	ศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 299 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านการพัฒนาเพื่อนครู มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา กิจกรรม มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การพัฒนานักเรียน Module 2 การพัฒนาตนเอง Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู Module 4 การพัฒนาหลักสูตร และ Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยจัดตามหลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ และประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู, การพัฒนา



TITLE	Academic Leadership Enhancement Program for Teachers under Kalasin Primary Educational Service Areas Office 2		
AUTHOR	Suchawadee Pochaisri		
ADVISORS	Associate Professor Songsak Phuseeorn , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the current conditions, the desired conditions, and the necessary needs for academic leadership of teachers under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2, and 2) develop an enhancement program to strengthen teachers' academic leadership under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2. This study employed a mixed-methods research design, conducted in two phases. Phase 1, the study of current conditions, desired conditions, and necessary needs for academic leadership of teachers under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 299 teachers, selected through stratified random sampling according to school size. Phase 2, Developing an enhancement program to strengthen teachers' academic leadership under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2, The information providers included 5 school administrators and teachers with best practices, as well as 5 experts, selected purposively. The research instruments included a questionnaire, a semi-structured interview protocol, and a program evaluation form measuring appropriateness and feasibility. Data analysis employed percentage, mean, standard deviation, and the priority needs index (PNI).

The findings indicated that;

1. The overall status of teachers' academic leadership was at a moderate level, whereas the desired condition was at the highest level. The necessary needs indicated that the highest need was in learning process development, followed by student development, curriculum development, and self-development, while peer teacher development represented the lowest need.

2. Developing an enhancement program to strengthen teachers' academic leadership under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 comprised: 1) principles, 2) objectives, 3) content, which included 5 modules: Module 1: Student Development, Module 2: Self-Development, Module 3: Peer Teacher Development, Module 4: Curriculum Development, and Module 5: Learning Process Development, 4) learning management processes including training, study visits, and experiential learning based on the 70:20:10 development principle, and 5) The assessment and evaluation encompassed: the measurement of knowledge and understanding of academic leadership before and after the development program, the evaluation of teachers' competencies in designing, organizing activities, and applying knowledge for the development of students, themselves, peers, and curriculum, the assessment of academic leadership attributes, and the evaluation of participants' satisfaction with the development program. The evaluation results of the enhancement program for teachers' academic leadership under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 indicated that, overall, the program was highly appropriate and highly feasible.

Keyword : enhancement program, academic leadership, teacher professional development

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำอันทรงคุณค่า ถ่ายทอดองค์ความรู้และสนับสนุนแนวทางทางวิชาการอย่างต่อเนื่องด้วยความกรุณา รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะและตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการ ดังปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล และอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนการวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พูน ปณ จิต ชีเว

สุชาวดี โพชัยศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	12
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	14
การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	35
ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ.....	35

หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	36
แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	39
โปรแกรม	48
ความหมายของโปรแกรม	48
องค์ประกอบของโปรแกรม.....	49
การพัฒนาโปรแกรม	52
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
งานวิจัยในประเทศ.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2	69
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	138
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	138
สรุปผล	138
อภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ	143

บรรณานุกรม.....	145
ภาคผนวก.....	154
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ.....	155
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	159
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	179
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	184
ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.....	200
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย.....	237
ประวัติผู้เขียน.....	243



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	16
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	18
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน	21
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง.....	24
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาเพื่อนครู.....	27
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตร	29
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	34
ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	42
ตาราง 9 สังเคราะห์วิธีการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา	44
ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	51
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	56
ตาราง 12 การสุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.	70
ตาราง 13 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา.....	84
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู องค์ประกอบด้านการพัฒนานักเรียน	85
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง.....	87
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาเพื่อนครู.....	90

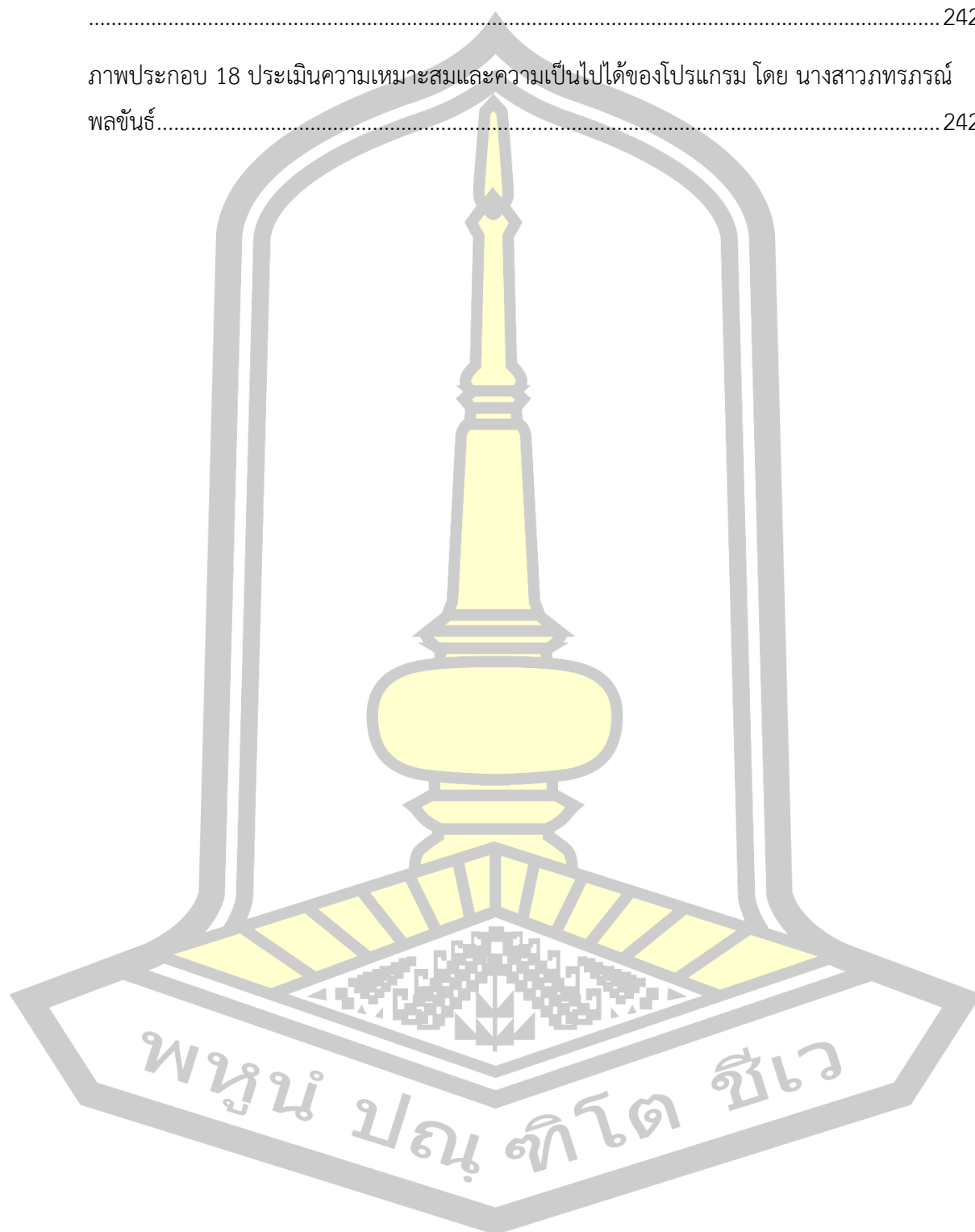
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร	92
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้.....	94
ตาราง 20 การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10.....	106
ตาราง 21 แสดงการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	107
ตาราง 22 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนา ตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	123
ตาราง 23 แสดงวัน/เวลา กิจกรรม วิธีการพัฒนาและสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	128
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2	136
ตาราง 25 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ... การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	180
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความ เชื่อมั่น” (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	182

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	19
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	68
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	125
ภาพประกอบ 5 Module 1 การพัฒนานักเรียน	131
ภาพประกอบ 6 Module 2 การพัฒนาตนเอง.....	132
ภาพประกอบ 7 Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู.....	133
ภาพประกอบ 8 Module 4 การพัฒนาหลักสูตร	134
ภาพประกอบ 9 Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	135
ภาพประกอบ 10 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	238
ภาพประกอบ 11 การศึกษาข้อมูลจากนายยุทธนากร แก้วกัลยา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศ	239
ภาพประกอบ 12 การศึกษาข้อมูลจาก ดร.ธนต์พร โคจรานนท์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศ	239
ภาพประกอบ 13 การศึกษาข้อมูลจากนางประสพสุข ศรีหงษ์ทอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ.....	240
ภาพประกอบ 14 การศึกษาข้อมูลจากนางสมจิตย์ ภูผาเงิน ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	240
ภาพประกอบ 15 การศึกษาข้อมูลจากนางสาวธิดาวรรณ นาสมพงษ์ ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ.....	240
ภาพประกอบ 16 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย ดร.ทศพร ทักขิมา	241
ภาพประกอบ 16 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นายเคน อาจดวงดี	241

ภาพประกอบ 17 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นายอภิชัย ศรีโท
..... 242

ภาพประกอบ 18 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นางสาวภทรภรณ์
พลจันทร์..... 242



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัย มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครองและชุมชน ที่ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดในทุกเรื่องในการบริหารงานวิชาการ จึงจำเป็นที่คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินทร์ นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร (Gibson, 1997) ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต

ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจึงควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนาจความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน 2) การจัดการทีมงาน 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การสื่อสารพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5) การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน 6) การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ 7) การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง (McEwan, 2002) หัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล และตอบสนองต่อความรับผิดชอบของสังคม ใช้การตัดสินใจโดยการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนผลผลิตเพื่อตอบสนองขีดความสามารถของบุคลากร ครูเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงการสอนโดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน (Wilson, 2004) ครูควรมีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการสอน การเรียนรู้กำกับติดตามเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครุนั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman, Saxl, และ Miles, 2000) รวมทั้งถูกนำไปใช้เป็นแนวคิดหลักขององค์กรการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียน ครู และสถานศึกษา (Harris และ Lambert, 2003) ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจึงมีความสำคัญเพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อันจะนำไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Lashway, 2002)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อระบบ และคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการ สื่อสาร คุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ต้องตั้งงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในการ เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2557) ภายใต้ความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ เพื่อเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและ การแข่งขัน รวมทั้งความก้าวหน้าและมั่นคงทางเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนฐานแห่งความเป็นไทย ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาเป็นกลไกนำไปสู่คุณภาพคนของประเทศได้ ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับครู และวิชาชีพครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา โดยเร่งด่วน เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพครู ได้สมตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ประเมิน ศักยภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีต่อการดำเนินงานให้เป้าประสงค์บรรลุผลสัมฤทธิ์ การประเมิน ศักยภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมภายใน ด้านคุณภาพ ที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) มี 4 ประเด็น คือ 1) นโยบายปรับเปลี่ยนบ่อย กำหนดโดยส่วนกลาง ขาดความต่อเนื่อง บางครั้งไม่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 3) นักเรียนยัง

ขาดทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษ ที่ 21 ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การคิดคำนวณ การสร้างนวัตกรรม และ 4) การขาดทัศนคติในการพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2566)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูที่ได้รับผิดชอบงานด้านวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูวิชาการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อนำไปจัดทำโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Bossert, 1988 ; Papagiannis และคณะ, 1995 ; Pellicer และ Anderson, 1995 ; Leithwood และ Duke, 1999 ; Sherrill, 1999 ; Suranna และ Moss, 2002 ; Hoy และ Hoy, 2003 ; Togunde and Richardson, 2006 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ; ไซยา ภาวะบุตร, 2555)

2. ขอบเขตด้านประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,308 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 299 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบกับตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิชาการ จำนวน 3 คน

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2567 - ตุลาคม พ.ศ. 2568

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการ แนวคิด วิธีการ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านวิชาการ มาใช้ในวางแผน การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และสามารถถ่ายทอดให้ผู้สอน หรือผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของขอบข่ายงานที่ได้กำหนดเอาไว้ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.1 การพัฒนานักเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูจะต้องวางแผนการสอนที่มุ่งบรรลุมาตรฐาน และคอยติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการตนเองให้มีวินัย รู้คุณค่าในตนเอง มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเอง และมีความสามารถจัดการความสัมพันธ์

1.3 การพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สอน หรือผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ โดยเริ่มจากการเปิดประเด็นสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนา มีการเตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นให้ชัดเจน จัดให้มีการนิเทศการสอน เพื่ออภิปราย ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้าง การพัฒนา หรือการปรับปรุงหลักสูตรในสถานศึกษา ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมากำหนดจุดหมายของหลักสูตรก่อนดำเนินการจัดทำหลักสูตร เมื่อได้หลักสูตรที่สมบูรณ์จึงนำหลักสูตรไปใช้ และต้องประเมินผลหลักสูตร เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข ในส่วนที่บกพร่อง หรือพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ และครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน เป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 70 : 20 : 10 หมายถึง หลักการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้การพัฒนาร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร้อยละ 10 คือการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่กำหนดเอาไว้ หรือเรียนรู้จากการอบรมที่เป็นทางการ

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะความชำนาญให้แก่บุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงในงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการได้รับการอบรมเชิงวิชาการ เพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งจากประสบการณ์ตรงและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ควบคู่กับการได้รับความรู้เชิงทฤษฎี อันนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ครบถ้วนสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 แนวทาง คือ 1) การลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การฝึกอบรม

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผล

4.1 หลักการของโปรแกรม หมายถึง โปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม หมายถึง ความคาดหวังของโปรแกรมที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.3 เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม หมายถึง องค์ความรู้ที่จัดให้กับครู ประกอบด้วย 5 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 การพัฒนานักเรียน โมดูลที่ 2 การพัฒนาตนเอง โมดูลที่ 3 การพัฒนาเพื่อนครู โมดูลที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร และ โมดูลที่ 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การฝึกอบรม

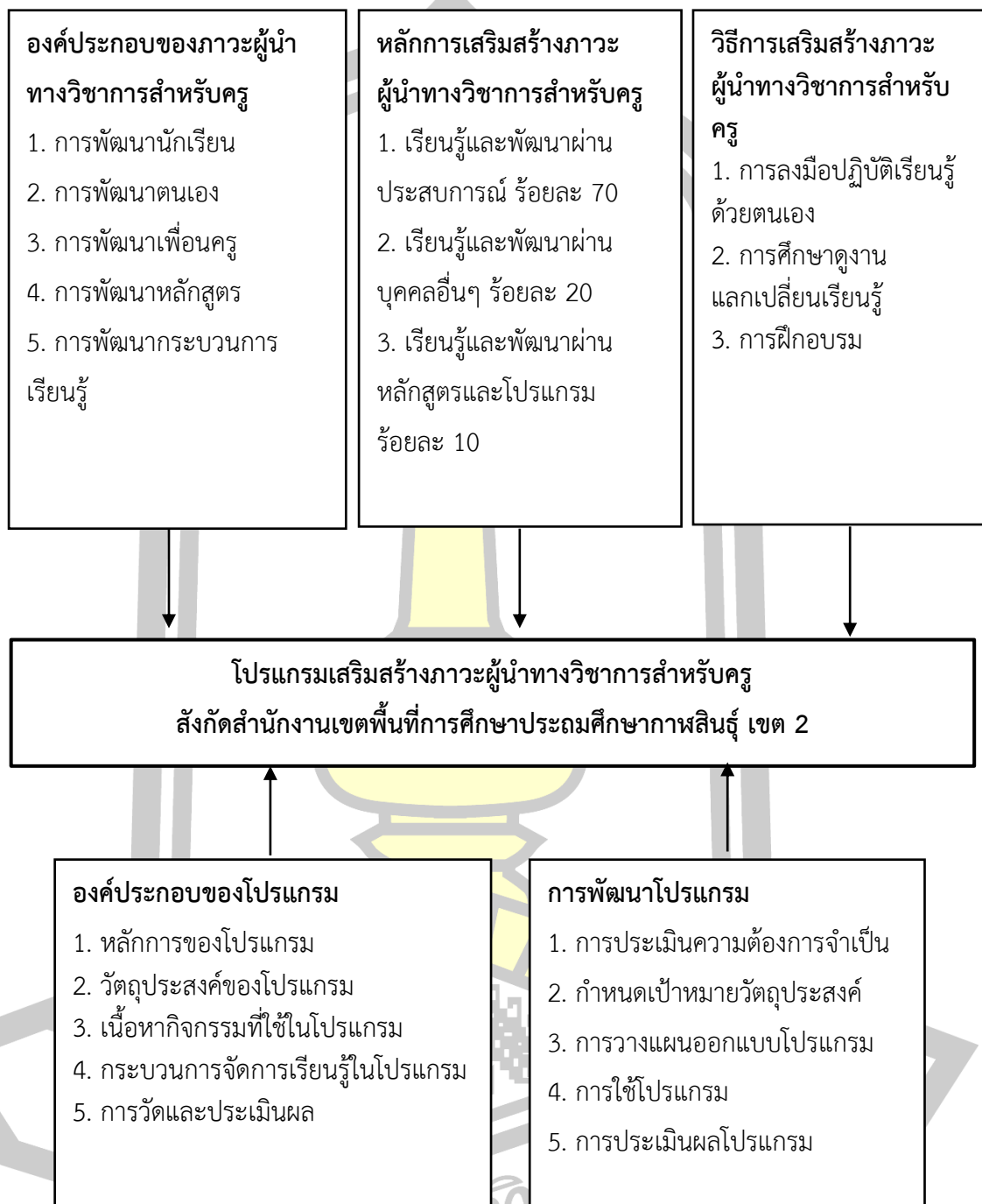
4.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบองค์ความรู้ ได้แก่ 1) ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา 2) ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด 3) ประเมินความพึงพอใจ ผลการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

6. โรงเรียน หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.3 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
3. การพัฒนาโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาโปรแกรม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ความหมายของภาวะผู้นำ

Ordway Tead (1970) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลสูงใจให้ผู้อื่น ร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ และทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

Terry (1997) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ต่อบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ และอำนวยความสะดวก กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass และ Bass Bernard (1985) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่นความต้องการของผู้ตาม ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

Hersey และ Blanchard (1997) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้ก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

Nelson (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า เป็นกระบวนการในการแนะแนว และนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Daft (1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Owens (2001) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

Yukl (2008) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรม และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่ม หรือองค์การ

Schermerhorn (2002) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Dubrin (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่ม เกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม หรือเป้าหมายองค์การ

ศจี อนันต์นพคุณ (2542) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาพร้อมใจร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้โดยยาก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างโอกาสให้บุคลากรหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจ และความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยาย สมรรถนะของบุคลากรให้ทำคุณประโยชน์ให้บรรลุตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2544) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลทางสังคมของผู้นำ โดยพยายามโน้มน้าวเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากบุคคลอื่นให้เข้ามามี ส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จน สามารถบรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุม พฤติกรรม และให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์กร

ธรินทร์ นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมี อิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นใจ เคารพนับถือ และ ให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสั่งการ โน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุน ชี้แนะ ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น พยายาม มีกำลังใจ เกิดการร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

Gorton (1983) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความหมายครอบคลุมไปถึง กิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคน หรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการ คือ ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการ เรียนการสอนรวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน

Greenfield (1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีคำจำกัดความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นหน้าที่พิเศษ เป็นพฤติกรรมที่พัฒนากระบวนการทำงาน และสิ่งแวดล้อมของ ครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ครูจึง

จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู และการพัฒนานักเรียน ครูที่ดีจะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอน หรือภาวะผู้นำทางวิชาการ

Duke (1987) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจในการจัดสรร เวลา การปรับปรุงการเรียนการสอน ความสามารถในการใช้เวลากับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมุ่งเน้น ที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตามธรรมชาติการเรียนการสอน

Davis (1989) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการกระทำการอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่า พื่อใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมี ประสิทธิภาพ

Wildy และ Dimmock (1993) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะงานของผู้นำเองหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ

Helen และ Clive (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาระงานของ ผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม นิเทศการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม การนิเทศครู เป็นคณะกรรมการอำนวยการ หรือประสานงานส่งเสริมพัฒนาของ บุคลากร

Butchart, McEwan, และ Landau (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การสร้างบรรยากาศ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

North Dakota LEAD-Center (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมี หมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สมใจ ลักษณะ (2542) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการเป็นการใช้ศิลปะ และความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สนใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ผู้รายงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม โดยใช้ กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

จันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การนำ ความรู้ ความสามารถ แนวคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียน การสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถ ในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัด

การศึกษาใน สถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้าน วิชาการ อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการ จัดการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการ แนวคิด วิธีการ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านวิชาการ มาใช้ในวางแผน การบริหารงานที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และสามารถถ่ายทอดให้ผู้สอน หรือผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของขอบข่ายงานที่ได้กำหนดเอาไว้ และ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

J. L. Bossert (2016) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 1) เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) สร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน 3) รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน

Papagiannis, Easton, และ Owens (1992) ได้กล่าวถึงครูที่มีภาวะผู้นำทาง วิชาการว่า มีองค์ประกอบดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน 2) สร้างศักยภาพภาวะผู้นำในหมู่เพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและองค์กร อย่างมีอาชีพ 4) เขียนและพูดอย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และการจัดการ เรียนการสอน 6) เป็นผู้ชี้แนะการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน 7) มีส่วนร่วมในการออกแบบและ พัฒนาตนเองและภายนอกสถานศึกษา 8) มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโครงการ และแผนงาน ทางการศึกษา และ 9) มีความสามารถในการฟังกล้าตัดสินใจในความขัดแย้งและมีทักษะ ในการ อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม

Pellicer และ Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู ใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน นำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) เป็นผู้นำ ทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนะว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจาก ฝ่ายบริหารแต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Leithwood และ Duke (1999) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ ครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุง และ เปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแทนด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการ บริหารจัดการ และ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Sherill (1999) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4)

การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะแนวแบบคลินิก 6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

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

Hoy, Hoy, และ Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการของครูว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 3) การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน 5) การปรับปรุงการสอน และการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และ 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการ และทีมงาน

Togunde และ Richardson (2006) ได้ระบุลักษณะและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการ และได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้การสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้เช่น 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ 3) การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ 4) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตนและ 5) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงครูที่มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการว่า ประกอบด้วย 1) มีความรู้ดี 2) มีความคิดและสร้างสรรค์ 3) เชื้อมั่นในตนเอง 4) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5) ปกครองดี 6) มีความประพฤติดี และ 7) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ไชยา ภาวะบุตร (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองแก้ปัญหา และ 5) การพัฒนานักเรียนมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	Bossert (1988)	Papagiannis และคณะ (1992)	Pellicer และ Anderson (1995)	Leithwood และ Duke (1999)	Sherrill (1999)	Suranna และ Moss (2002)	Hoy และ Hoy (2003)	Togunde and Richardson (2006)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	ความถี่
1. การพัฒนานักเรียน	✓		✓				✓			✓	4*
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓				✓	✓		✓		4*
3. พัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้	✓						✓				2
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	✓	✓							✓		3
5. การพัฒนาเพื่อนครู		✓			✓	✓		✓			4*
6. การมีส่วนร่วมในองค์กร		✓		✓		✓					3
7. เขียน พุดและสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพ		✓								✓	2
8. มีความรู้ดี									✓		1
9. การพัฒนาหลักสูตร		✓			✓	✓	✓				4*
10. การพัฒนาตนเอง		✓					✓	✓		✓	4*
11. มีความคิดสร้างสรรค์		✓							✓		2
12. กล้าตัดสินใจ และเชื่อมั่นในตนเอง		✓							✓		2
13. เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน			✓	✓			✓				3
14. เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง				✓							1
15. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีจิต วิญญาณความเป็นครู				✓	✓				✓		3
16. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ				✓							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู											ความถี่
	Bossert (1988)	Papagiannis และคณะ (1992)	Pellicer และ Anderson (1995)	Leithwood และ Duke (1999)	Sherrill (1999)	Suranna และ Moss (2002)	Hoy และ Hoy (2003)	Togunde and Richardson (2006)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	
17. เข้าใจความขัดแย้ง สามารถไตร่ตรอง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้				✓				✓		✓	3
18. เข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ					✓						1
19. แสดงความสามารถในการแนะแนว					✓						1
20. เป็นตัวแทนองค์กร						✓					1
21. การนิเทศ							✓				1
22. ปกครองดี ดูแลเอาใจใส่นักเรียนดี								✓	✓		2
23. มีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู										✓	1
24. ปรับปรุงการสอน ให้เป็นกระบวนการ ต่อเนื่อง							✓				1
25. ปรับกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ							✓				1
26. การเป็นแบบอย่างที่ดี					✓			✓			2
27. การแลกเปลี่ยนความรู้								✓			1

จากตาราง 1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
จากนักวิชาการ จำนวน 10 แหล่ง พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 27 องค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้
พิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้วิจัยได้
กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือการ
วิจัยและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้วิจัยได้เลือก
องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกันแล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่
องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนานักเรียน มีนักวิชาการกล่าวไว้จำนวน 4 ความถี่
 องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการกล่าวไว้จำนวน 4 ความถี่
 องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาเพื่อนครู มีนักวิชาการกล่าวไว้จำนวน 4 ความถี่
 องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร มีนักวิชาการกล่าวไว้จำนวน 4 ความถี่
 องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการกล่าวไว้จำนวน 4 ความถี่

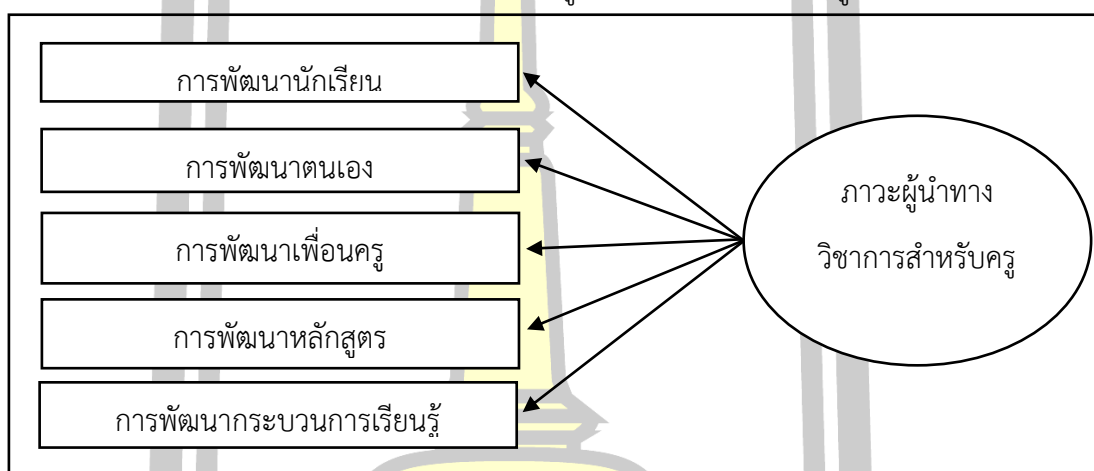
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	การสังเคราะห์องค์ประกอบ
1. การพัฒนานักเรียน	พัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
	เข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ
	แสดงความสามารถในการแนะแนว
	ปกครองดี
2. การพัฒนาตนเอง	มีมนุษยสัมพันธ์ดี
	การมีส่วนร่วมในองค์กร
	เขียน พูดและสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพ
	กล้าตัดสินใจและเชื่อมั่นในตนเอง
	มีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู
	มีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู
3. การพัฒนาเพื่อนครู	เป็นผู้นำการเรียนการสอน
	เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
	การนิเทศ
	เป็นผู้นำในการบริหารจัดการ
	การเป็นแบบอย่างที่ดี
4. การพัฒนาหลักสูตร	ปรับกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ
	เป็นตัวแทนองค์กร
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ปรับปรุงการสอน ให้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง
	มีความรู้ดี
	มีความคิดสร้างสรรค์
	สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

จากตาราง 2 ผู้วิจัยแสดงให้เห็นการจัดข้อความที่คล้ายกันหรือความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนานักเรียน
- องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเอง
- องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาเพื่อนครู
- องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร
- องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ได้จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1. ตัวชี้วัดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.1 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

S. T. Bossert (1988) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการของครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด 3) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Marsh (1997) ให้ทัศนะการพัฒนานักเรียนว่า ผู้นำทางวิชาการต้องมีการพัฒนานักเรียนโดยการกำหนดความคาดหวังไว้สูง สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน และติดตามนักเรียนอีกด้วย ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับเรียนรู้ของนักเรียน 2) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับพฤติกรรมของนักเรียน 3) การติดตามนักเรียน

McEwan (2002) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ ดังนี้ 1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ครูต้องเร่งเนื้อหา 3) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน 4) มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

Leithwood (1999) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และมุ่งสู่มาตรฐานต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้ 1) ครูต้องทำกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน 2) ครูต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน

O'Donnell และ White (2005) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

La Porte (2016) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนา เพื่อให้ นักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าที่สูงขึ้น

Oklahoma (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Pendleton County Schools (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้ นักเรียนเกิดการพัฒนาก้าวหน้าที่สูงขึ้น

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนานักเรียน

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน	นักวิชาการ								ความถี่
	Bossert (1988)	Marsh (1997)	McEwan (1998)	Leithwood, Jantzi และ Steinbach (1999)	O'Donnell and White (2005)	La Porte (2007)	Oklahoma (2007)	Pendleton County Schools (2007)	
1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓			✓	✓		✓		4*
2. กำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้		✓	✓						2
3. การสอนที่มุ่งบรรลุมาตรฐาน	✓		✓	✓	✓				4*
4. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	✓				✓	✓	✓	5*
5. กำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับ พฤติกรรมของนักเรียน		✓							1
6. ครูต้องเร่งเนื้อหา			✓						1
7. ตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง			✓						1
8. ครูต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนการ เรียนรู้ของนักเรียน				✓					1

จากตาราง 3 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนานักเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ จำนวน 8 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนา
นักเรียนที่นักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 8 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัย
ได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความ
สอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนานักเรียน เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนา
นักเรียน พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 2) การสอนที่มุ่งบรรลุมาตรฐาน
- 3) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

1.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

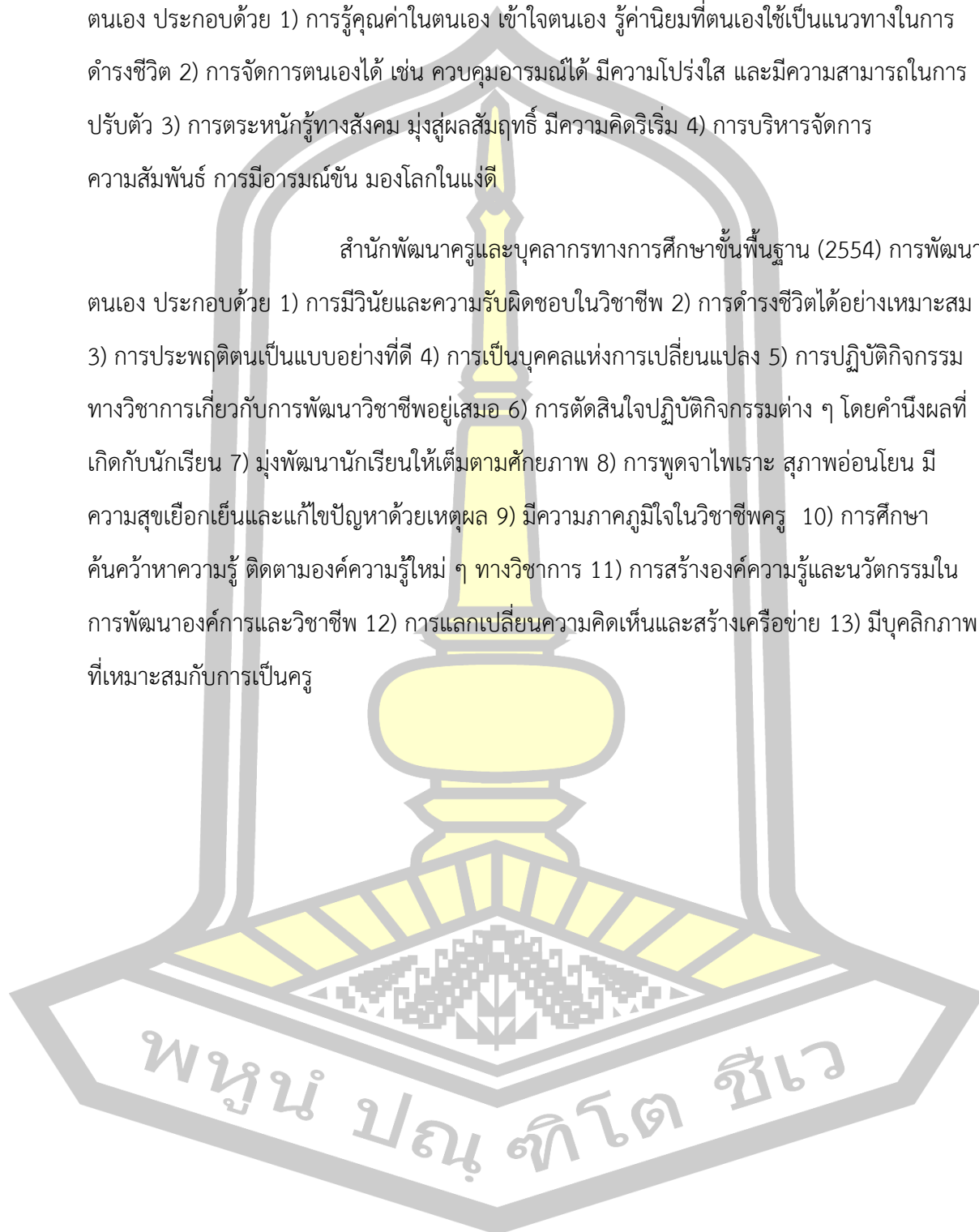
Senge (1997) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า 1) มีวินัยฝึกฝนตนเอง ด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 2) เห็นสภาพที่เป็นอยู่จริงว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร 3) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เห็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้ (personal vision) 4) รักษาความตึงอย่าง สร้างสรรค์ (creative tension) 5) มีพลังความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง (will power)

จำรัส ดวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจรู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกลอยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ปราชญา กล้าผจญ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) การดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 6) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 7) มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 8) การพูดจาไพเราะ สุภาพอ่อนโยน มีความสุขเยือกเย็นและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล 9) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู 10) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 13) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู



ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	นักวิชาการ					ความถี่
	Senge (1997)	จำรัส ดวงสุวรรณ (2545)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	ปราชญา กล้าผจญ (2550)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
1. มีวินัย ฝึกฝนพัฒนาตนเอง	✓		✓		✓	3*
2. เห็นสภาพที่เป็นอยู่จริงว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคล และต่อองค์กร	✓					1
3. มีวิสัยทัศน์ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	✓				✓	2
4. รักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์	✓					1
5. มีความตั้งใจพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ	✓	✓	✓		✓	4*
6. สามารถจัดการตนเองได้		✓		✓	✓	3*
7. มีความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน		✓				1
8. รู้คุณค่าในตนเอง		✓		✓	✓	3*
9. มีความสามารถจัดการความสัมพันธ์		✓		✓	✓	3*
10. ปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน			✓		✓	2
11. มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ			✓		✓	2
12. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			✓			1
13. สร้างองค์ความรู้ พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ			✓		✓	2
14. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน			✓			1
15. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			✓			1

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	นักริชาการ					ความถี่
	Senge (1997)	จำรัส ดวงสุวรรณ (2545)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	ปราชญา กล้าผจญ (2550)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
16. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			✓		✓	2
17. สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน			✓		✓	2
18. การศึกษาค้นหาคำความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ					✓	1
19. มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์			✓	✓		2
20. การดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม					✓	1

จากตาราง 4 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนาตนเองที่ได้จากการศึกษาเอกสารของ
นักริชาการ จำนวน 5 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง
ที่มีนักริชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 20 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความ
สอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนา
ตนเอง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) รู้คุณค่าในตนเอง
- 2) มีความตั้งใจพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 3) มีวินัย ฝึกฝนพัฒนาตนเอง
- 4) สามารถจัดการตนเองได้
- 5) มีความสามารถจัดการความสัมพันธ์

1.3 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู

Langmuir (1998) กล่าวถึงกระบวนการประชุมแบบพุดคุยกันในกลุ่มเพื่อน วิจารณ์ เพื่อน (Critical Friends) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) การเปิดประเด็น โดยครูผู้นำทีม 2) การนำเสนอของครู 3) การถามคำถามเพื่อความกระจ่าง 4) การพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ การแสดงหลักฐาน 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย 6) การพิจารณาไตร่ตรองโดยเปิดอภิปรายจากการมีส่วนร่วม

Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2001) ได้เสนอโครงสร้างเพื่อพัฒนา ชั้นเรียนแบบเพื่อนแนะเพื่อน (Peer Coaching) ซึ่งหมายถึงวิธีการที่ครูซึ่งคุ้นเคยกันในฐานะเพื่อน ร่วมงานรวมกลุ่มกันเพื่อจัดการนิเทศแบบคลินิกให้กันและกันโดยมีผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้นำ เป็นผู้ประสานงาน วิธีการเพื่อนแนะเพื่อนมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และกระบวนการเพื่อนแนะเพื่อน 2) จัดประชุมเตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นของการสังเกตการสอน 3) ดำเนินการและวิเคราะห์การสังเกตการสอน เพื่อแยกแยะให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสังเกต และการตีความสภาพการจัดการเรียนการสอน และ 4) จัดพุดคุยจากการสังเกต

York-Barr และ Duke (2004) ได้จำแนกบทบาทของผู้นำครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครูไว้ดังนี้ 1) การประสานงานและการจัดการ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ เพื่อเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบปฎิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญนั้น ให้สามารถเป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ และกำหนดคุณสมบัติของครูแกนนำและครูต้นแบบให้สามารถถ่ายทอดความรู้ นิเทศเครือข่าย และการให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยกัน ผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูแกนนำและครูต้นแบบจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะกลายเป็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูแกนนำและครูแกนนำและครูต้นแบบจะมีโอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการเรียนรู้เป็น

แบบอย่างให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ อย่างมีคุณภาพต่อไป สรุปได้ว่าบทบาทของครูแกนนำและครูต้นแบบ ประกอบด้วย 1) เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ 2) ถ่ายทอดความรู้ 3) นิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ และ 4) ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาเพื่อนครู

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาเพื่อนครู	นักวิชาการ				ความถี่
	Allan (1998)	Glickman และ Ross-Gordon (2001)	York-Barr และ Duke (2004)	หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543)	
1. เปิดประเด็นสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์	✓	✓		✓	3*
2. การนำเสนอของครู	✓				1
3. เตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจน	✓	✓	✓		3*
4. เป็นวิทยากรหลักในพื้นที่				✓	1
5. การนิเทศการสอน	✓	✓	✓	✓	4*
6. การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	✓				1
7. อภิปรายเพื่อให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4*

จากตาราง 5 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ จำนวน 4 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครูที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 7 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความถึตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 4 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) เปิดประเด็นสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์
- 2) เตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) อภิปรายเพื่อให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร

Saylor และ Alexander (1974) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 การออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532) มีความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมีความครอบคลุมถึงการร่างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นด้วย การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรนั้น เป็นกระบวนการอันหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร โดยได้จัดลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและการประเมินผล ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้ ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร และขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

จรัส บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การจัดทำหลักสูตรแม่บท หรือหลักสูตรระดับชาตินั้น จะต้องจัดทำหลักสูตรต้นแบบเสียก่อน เพื่อนำไปทดลองและแก้ไขจน แน่ใจว่าสามารถนำไปใช้ได้โดยทั่ว ๆ ไป พร้อมทั้งเสนอแนะขั้นตอนในการจัดทำดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของหลักสูตร 2) กำหนดจุดหมายของหลักสูตร 3) การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร 4) การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา 5) การเลือกเนื้อหาวิชา 6) การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 7) การกำหนดประสบการณ์เรียนรู้ 8) การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน 9) การกำหนดการประเมินผลการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การวางแผนการสอน 2) การออกแบบและพัฒนา 3) การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข) อธิบายว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) ดำเนินการบริหารหลักสูตร 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา 7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

กรมวิชาการ (2548) ระบุว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) ดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร) 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงาน 7) การปรับปรุงพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ระบุว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การส่งเสริม สนับสนุน 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การกำกับดูแลคุณภาพ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนาหลักสูตร

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการ							ความถี่
	Saylor and Alexander (1974)	สังต์ อุทรนันท์ (2532)	อึ้ง บัณฑิต (2542)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2544)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	กรมวิชาการ (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	
1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา					✓	✓		2
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	✓	✓	✓					3*
3. การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร	✓	✓	✓					3*

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการ							ความถี่
	Saylor and Alexander (1974)	สังต์ อุทรานันท์ (2532)	อัมร บัวศรี (2542)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2544)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	กรมวิชาการ (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	
4. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร			✓					1
5. การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา			✓					1
6. การกำหนดประสบการณ์เรียนรู้			✓					1
7. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ		✓	✓					2
8. การออกแบบหลักสูตร	✓			✓				2
9. การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน			✓					1
10. การวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน			✓	✓				2
11. การจัดทำหลักสูตร					✓	✓	✓	3*
12. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร					✓	✓		2
13. การนำหลักสูตรไปใช้	✓	✓		✓	✓	✓		4*
14. การกำหนดมาตรการวัดและการประเมินผล		✓	✓					2
15. การประเมินผลหลักสูตร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	5*
16. การสรุปผลการดำเนินงาน					✓	✓		2
17. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร		✓			✓	✓		3*
19. การส่งเสริม สนับสนุน							✓	1

จากตาราง 6 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรที่ได้จากการศึกษาเอกสารของ
นักวิชาการ จำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

ที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 19 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร
- 3) การจัดทำหลักสูตร
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้
- 5) การประเมินผลหลักสูตร
- 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

1.5 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ จัดสาระการเรียนรู้บูรณาการความรู้และทักษะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ ดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) มีวิธีการเรียนรู้และมีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ได้ด้วยตนเองศึกษาผู้เรียนรายบุคคล คิดค้นและใช้นวัตกรรมในการสอนที่หลากหลาย และเหมาะสม ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2. จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของชุมชนเกี่ยวกับสภาพและความต้องการ วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง จัดทำเนื้อหาสาระและ กระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน

3. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมหนังสือ ห้องสมุด อุทยาน การศึกษาจัดเครือข่ายการเรียนรู้

4. ให้บุคลากร องค์กร และสถาบันในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนจัดทำทะเบียนปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งวิทยากร ประสานความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษาและแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งวิทยากรและสถานประกอบการช่วยจัดการเรียนการสอน

5. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอน แก้ปัญหาอย่างมีระบบวิธีการนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอน

6. ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ รวบรวมแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน และทำแนวทางการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ จัดทำเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

7. มีระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายใน จัดระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมิน ภายใน นำผลการนิเทศติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

8. ประชาสัมพันธ์รูปแบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย จัดแสดง ผลงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เผยแพร่แลกเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือที่เรียกว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนและวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึก วิเคราะห์ และศึกษาด้วยตนเอง รู้จักวิถีคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่จึงน่าจะมีหลักการและแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. เน้นการเรียนการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงข้อมูลหนึ่งจากหลาย ๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด มากกว่าการค้นหาคำตอบที่ตายตัว

เพียงคำตอบเดียว

7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

8. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำดีคิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบ หรือ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น



ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	นักวิชาการ			ความถี่
	กระทรวงศึกษาธิการ (2542)	รัฐ ภูสวณ และจันทราณี สงวนนาม (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)	
1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	✓	✓	✓	3*
2. จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจผู้เรียน และหลักสูตรแกนกลาง	✓		✓	2
3. อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓	✓	3*
4. ให้บุคลากร องค์กร และสถาบันในท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน	✓			1
5. ทำวิจัยในชั้นเรียน	✓			1
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดง ความคิดอย่างอิสระ	✓	✓	✓	3*
7. มีระบบการนิเทศ	✓			1
8. สร้างความ เข้าใจแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง	✓			1
9. เน้นการปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์		✓	✓	2
10. เน้นวิธีการสอนที่หลากหลายรูปแบบ		✓	✓	2
11. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด			✓	1
12. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่า เนื้อหา			✓	1
13. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน			✓	1

จากตาราง 7 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ จำนวน 3 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่นักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่ามีตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 13 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- 2) คอยอำนวยความสะดวกและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมเกิดการเรียนรู้
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำไว้ดังนี้

McCauley (1998) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ประการแรก การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในด้วยบุคคลนั้น ประการที่สอง การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ประการสุดท้ายอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Lawson (2008) ได้ให้ความหมาย การเสริมสร้างภาวะผู้นำว่า เป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผนอย่างเป็นกระบวนการที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรมและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในองค์กร

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การส่งเสริมเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Enhancing Leader Development) เป็นการพัฒนาผู้นำสามารถส่งเสริมได้โดยสอดแทรกใน

การเรียนรู้การเติบโตและกระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคล ถ้าผู้นำเรียนรู้เติบโต และมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เหมาะสม และรวมถึงความเข้าใจปัจจัยที่เข้ามามีส่วนช่วยในกระบวนการเติบโต การพัฒนา ผู้นำจะสามารถได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้บุคคลในองค์กร โดยจัดให้ได้รับการฝึกอบรม การเสริมสร้างประสบการณ์ จนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้หลักการพัฒนา ดังนี้

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

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ
2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ
3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคือจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) ได้ให้ความหมายของ 70:20:10 Learning Model ไว้ดังนี้

70% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่น ใน การปฏิบัติงานจริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริง ในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว แนวทางที่จะให้การเรียนรู้แบบนี้ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและกำหนดเป็นนโยบายที่บุคลากรทุกคนต้องถือปฏิบัติ รวมทั้งพนักงานต้องให้ความร่วมมือและเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติตนจริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ 70% Learning Model มีหลายเครื่องมือ ด้วยกัน เช่น การติดตามสังเกตแบบ การติดตามสังเกตผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบริษัทลูกค้า การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

20% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเรา ผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ 20% Learning Model ประกอบด้วย การสอนแนะโดยผู้จัดการผู้อื่น การสอนแนะเป็นกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

10% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้น โดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อ เนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้า แล้วมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจต่อทฤษฎีแนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาต่อ การอ่าน การเรียนรู้แบบนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Head) มากกว่าเกิด ทักษะ (Hand) และทัศนคติ/การรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป (Heart)

ดังนั้น 70:20:10 Learning Model จึงเป็นแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้น การปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริง และต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ โดยเริ่มต้นจากการนำไปใช้เป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับ Competency ในแต่ละประเภทและกำหนดกรอบการพัฒนาตาม Competency ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเข้าใจว่าไม่ใช่เฉพาะเครื่องมือการอบรม ในห้องเรียนเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงาน ยังมีเครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ อีกมาก ไม่

ว่าจะเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเครื่องมือการพัฒนา ที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ไว้ว่าเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบ นี้คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง ดังนี้

ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริงในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถเต็มที่และดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ยังมีประสบการณ์มาก และหลากหลายแค่ไหนก็ยังช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือการมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นต้น เพราะการพัฒนาไม่ใช่แค่การเรียนรู้ในห้องเรียนและมุ่งเน้นเนื้อหาในตำราเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนที่ไม่มีเขียนไว้ในตำราใด ๆ

ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้มารุ่นน้อง ผ่านประสบการณ์กว้างไกลของตัวเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่น รวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยให้โลกทัศน์ของผู้นำกว้างไกล มองเห็นอะไรชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือการโค้ชชิ่ง การเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น

ร้อยละ 10 มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ครบวงจรมากที่สุด ให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งหมด โดยตัวอย่างการเรียนรู้ คือ การเรียนหลักสูตรในสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และแบบออนไลน์

จากการศึกษาหลักการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 นี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นกรอบของหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้ โดยกำหนดให้การเรียนรู้ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือได้รับคำชี้แนะจากบุคคลอื่น และร้อยละ 10 คือการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่กำหนดเอาไว้ หรือเรียนรู้จากการอบรมที่เป็นทางการ

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิด กระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

Everard, Wilson, และ Morris (2004) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนาครู ได้แก่ การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา การอ่านเอกสารต่าง ๆ กิจกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development) การสร้างทีม การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ การเข้าร่วมประชุม การอบรม การทำวิจัย และการศึกษานอกสถานที่

Fullan (2015) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนาตนเอง (Development)

Wills (1993) เห็นว่าวิธีการเหมาะสมในการพัฒนา มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมในห้อง โดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ 2) การเรียนรู้ทางไกล 3) การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ 4) การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ 5) การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก 6) การประชุมเชิงปฏิบัติงาน 7) การสัมมนา 8) การประชุมทางวิชาการ 9) การประชุม 10) การศึกษาภาคค่ำ 11) การศึกษาต่อ 12) การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 13) การร่วมวงจรคุณภาพ และ 14) การอ่านหนังสือหรือบทความ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปวิธีพัฒนาบุคลากรที่มีสำคัญ มีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งไปศึกษาต่อรวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง

5. การพัฒนาทีมงาน

นางลักษณ์ สีนสืบผล (2542) ได้จำแนกแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

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

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกอบรมคือ อธิบายให้ ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธี การพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบันเนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ตั้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยายภาคีในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

กรมวิชาการ (2545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอก หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคึกคักตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาด่าง ๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลในสถานศึกษาอื่น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

สมคิด บางโม (2552) เสนอวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร 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)

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังนี้

- 1) การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ
- 2) การศึกษาดูงาน (Studying Visit) การจัดให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานเพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้
- 3) การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังแสดงในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	นักวิชาการ								ความถี่
	Everard และ Morris (1990)	Fullan และ Hargreaves (1992)	Wills (1993)	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	นงลักษณ์ สิ้นสืผล (2542)	กรมวิชาการ (2543)	สมคิด บางโม (2552)	พญฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555)	
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6*
2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6*
3. การศึกษานอกสถานที่	✓					✓	✓	✓	4*
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			✓				✓		2
5. การได้รับคำแนะนำ	✓				✓	✓			3
6. การพัฒนาทีม	✓			✓		✓			3
7. การศึกษา		✓	✓						2
8. การสัมมนา			✓				✓		2
9. การประชุมทางวิชาการ			✓				✓		2
10. การสะสมประสบการณ์	✓					✓			2
11. การเข้าร่วมประชุม	✓		✓						2
12. การศึกษาต่อ			✓	✓				✓	3
13. สนับสนุนให้ครูพัฒนาดตนเอง			✓	✓		✓			3
14. ส่งเสริมให้มีเสรีภาพทางวิชาการ	✓					✓			2
15. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ	✓								1
16. ฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์			✓						1
17. ฝึกอบรมระหว่างประจำการ			✓						1

ตาราง 8 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	นักวิชาการ								ความถี่
	Everard และ Morris (1990)	Fullan และ Hargreaves (1992)	Wills (1993)	สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	นงลักษณ์ สิ้นสับผล (2542)	กรมวิชาการ (2543)	สมคิด บางโม (2552)	พดด้ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555)	
18. ฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก			✓						1
19. การฝึกปฏิบัติงาน			✓						1
20. การอ่านหนังสือหรือบทความ			✓						1
21. วิจัยปฐกถา หรือการบรรยาย							✓		1
22. วิชื้อภิปราย							✓		1
23. การแสดงบทบาทสมมติ							✓		1
24. การสาธิต							✓		1
25. การศึกษาเฉพาะกรณี							✓		1
26. การหมุนเวียนตำแหน่ง							✓		1
27. การระดมความคิด							✓		1
28. การใช้กิจกรรมนันทนาการ							✓		1
29. การศึกษาดูงาน (Studying Visit)								✓	1

จากตาราง 8 แสดงการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ผู้วิจัยพิจารณาเลือกความถี่ที่สอดคล้องกันของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ประกอบด้วยวิธีการดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษานอกสถานที่ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้ 3 องค์ประกอบ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 สัเคราะห์วิธีการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา

แนวคิดการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70 %	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)	1. การพัฒนาทีม 2. การสะสมประสบการณ์ 3. การเข้าร่วมประชุม 4. สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง 5. ส่งเสริมให้มีเสรีภาพทางวิชาการ 6. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ 7. การฝึกปฏิบัติงาน 8. วิธีอภิปราย 9. การแสดงบทบาทสมมติ 10. การศึกษาเฉพาะกรณี 11. การหมุนเวียนตำแหน่ง 12. การระดมความคิด 13. การใช้กิจกรรมนันทนาการ
การเรียนรู้จากบุคคลอื่น 20 %	การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)	1. การได้รับคำแนะนำ 2. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย 3. การสาธิต 4. การศึกษาดูงาน (Studying Visit)
การเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือ โปรแกรมพัฒนา 10 %	การฝึกอบรม (Training)	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การศึกษา 3. การสัมมนา 4. การประชุมทางวิชาการ 5. การศึกษาต่อ 6. ฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ 7. ฝึกอบรมระหว่างประจำการ 8. ฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก 9. การอ่านหนังสือหรือบทความ

จากตาราง 9 พบว่าแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) 2) การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) 3) การฝึกอบรม (Training) และผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของแต่ละแนวทาง เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

Malcolm Shepherd Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนรู้เอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียนรู้ ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ ยุทธวิธี การเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนของตน ซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

Brookfield (1984) สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนรู้ของตนในด้านเนื้อหา และวิธีการเรียน ซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบ การเรียนหรือ บทความต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

ทศนา แคมมณี (2552) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการให้โอกาสผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งครอบคลุมการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ การแสวงหา แหล่งความรู้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินตนเอง โดยผู้สอนอยู่ในฐานะ กลยาคมิตรทำหน้าที่กระตุ้นและให้คำปรึกษาผู้เรียนในการวินิจฉัยความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบแผนการเรียนรู้ และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล รวมทั้งร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนและ ติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น เทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการ

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

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

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

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

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

2. การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

จิตติมา วิริยวัฒน์ (2530) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกสถานที่ (Field trip) หมายถึง การที่โรงเรียนหรือสถานสถาน หรือนักเรียน นักศึกษาออกไปศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ตรงจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่อยู่นอกเหนือห้องเรียน หรือนอกนอกสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่นักเรียน นักศึกษาเหล่านั้น จะต้องเรียนหรือกำลังเรียนอยู่

สมสิทธิ์ จิตรสถาพร (2535) ได้ให้ความหมาย การไปทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่ว่า หมายถึง การศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สัมผัสสภาพอันแท้จริงของสิ่งที่ได้ศึกษาไปแล้ว หรือกำลัง

ศึกษาอยู่ วิธีการสอนนี้ มุ่งเน้นการส่งเสริมความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี เนื้อหาสาระที่ได้เรียนในชั้นเรียนก่อนไปศึกษานอกสถานที่ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่จึงเป็นการไปดูหรือศึกษาในสิ่งที่น่าสนใจ

ทิสนา แคมมณี (2549) ได้ให้ความหมายของการไปทัศนศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางแผนและเดินทางไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่อันเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีการศึกษาตามกระบวนการหรือวิธีการที่ได้วางแผนไว้และมีการอภิปรายสรุปผลการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้ศึกษามา

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555) ได้กล่าวถึงความหมายของ การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) ว่าเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การไปทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ คือ การศึกษาโดยการดู ได้ยินและได้สัมผัสจากประสบการณ์ตรงนอกห้องเรียนปกติของผู้เรียนอันก่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำสิ่งที่ได้พบเห็นในเวลาอันรวดเร็วและเป็นเวลานาน การศึกษานอกสถานที่หรือทัศนศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่พาผู้เรียนออกไปหาประสบการณ์นอก ห้องเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การไปทัศนศึกษาต่างจากการทัศนจร ตรงที่การทัศนจรมุ่งความสนุกสนาน เพลิดเพลิน เป็นสำคัญ ส่วนการศึกษานอกสถานที่เน้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยการวางแผน และการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เป็นสำคัญ

3) การฝึกอบรม (Training)

Rothwell (1995) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และให้บุคลากรพึงมีสมรรถภาพตามที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

Blanchard และ Thacker (2023) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

สมชาย หิรัญภิตติ (2542) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้ เกิดความรู้ และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน กระบวนการฝึกอบรม (The Training Process) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์หรือทศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของบุคคลหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การ แก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานการฝึกอบรมและการสนองตอบ (Training and Responsiveness) การฝึกอบรมนั้นมุ่ง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจุบันหรือพนักงานที่จะทำงานกับองค์การในอนาคต

ชูชัย สมิติไกร (2554) อธิบายว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน มี ประสิทธิภาพสูง

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสร้าง ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้ง ทศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่ต้องการ คาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

โปรแกรม

ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของโปรแกรมไว้ดังนี้

E.J. Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานและความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไป ได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่ก าหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้สรุปไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง ชุดกิจกรรม แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

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

Charney (2005) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดี เพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้ โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 6) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 7) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

Armstrong (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา กิจกรรม 4) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินโปรแกรม

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

Dyer Jr, Dyer, และ Dyer (2013) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำ ในด้านต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม

2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหา กิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 5) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 6) การประเมินผลโปรแกรม

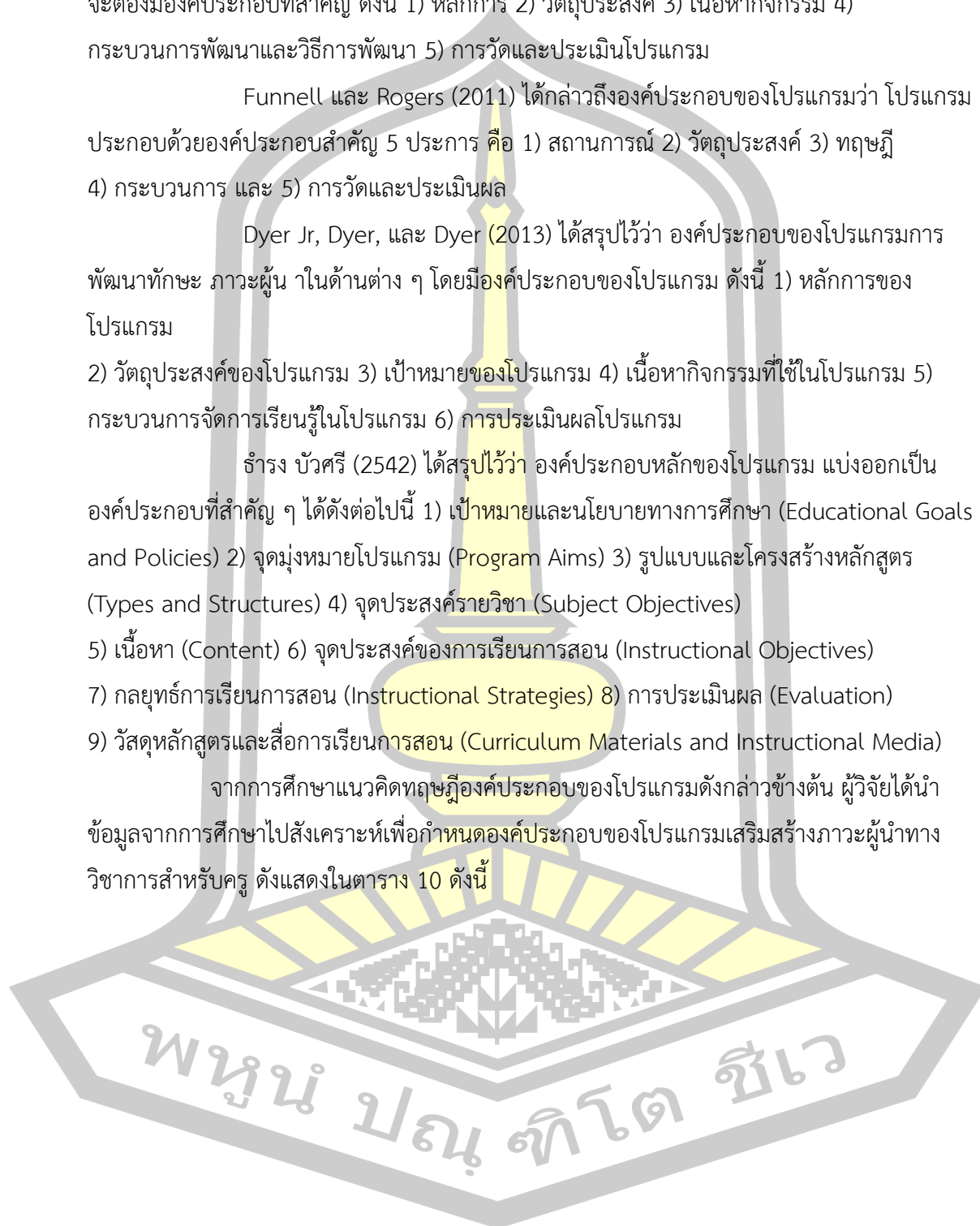
ธารัง บัวศรี (2542) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้ 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies) 2) จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims) 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) 4) จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)

5) เนื้อหา (Content) 6) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)

7) กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) 8) การประเมินผล (Evaluation)

9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของโปรแกรกดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังแสดงในตาราง 10 ดังนี้



ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

ตาราง 10 (ต่อ) องค์ประกอบของ โปรแกรม	นักวิชาการ						ความถี่
	Kanaya และ McMillan (2005)	Charney และ Conway (2005)	Armstrong (2010)	Funnell และ Rogers (2011)	Dyer และคณะ (2013)	อำนาจ บัวศรี (2542)	
1. หลักการของโปรแกรม		✓	✓	✓	✓		4*
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	✓	5*
3. เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	5*
4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม		✓	✓	✓	✓		4*
5. การวัดและประเมินผล			✓	✓	✓	✓	4*
6. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา		✓			✓	✓	3
7. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร	✓					✓	2
8. จุดประสงค์รายวิชา						✓	1
9. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน						✓	1
10. กลยุทธ์การเรียนการสอน	✓					✓	2
11. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม		✓				✓	2
12. สถานการณ์				✓			1
13. ระยะเวลา	✓						1
14. การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน	✓						1
15. มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล	✓						1
12. คุณสมบัติของโปรแกรม		✓					1

จากตาราง 10 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาทั้งในและต่างประเทศนำมาสังเคราะห์ จำนวน 6 แหล่ง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย มีองค์ประกอบ

5 ส่วนดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Malcolm S Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาระบบประมาณ)
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ ในการเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้นตอน เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้

- 1. ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)
 - 1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
 - 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
 - 1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ
- 2. ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)
 - 2.1 การพัฒนาทีมวางแผน
 - 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
 - 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
 - 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
 - 2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม
- 3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)
 - 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
 - 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

4. ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post - Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม
 5. ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง
- Styles (1985) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

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

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

Edgar J Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ
ปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน
บทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้าน
การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วน เป็นความต้องการ

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับ...ให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้ แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป
ผู้ให้เงินทุนองค์การวิชาชีพและรัฐบาล

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

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านการบริหารที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านการทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประสิทธิผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กร

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Barratt และคนอื่น ๆ (2009) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจนอาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์ หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนา

วิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

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

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

ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	Knowles (1980)	Barr and Keating (1990)	Styles (1985)	Caffarella (2002)	Boone (1992)	Houle (1996)	Barratt และคณะ (2009)	
1. การประเมินความต้องการจำเป็น	✓	✓	✓				✓	4*
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้						✓		1
3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	✓		✓	✓		✓		4*
4. การใช้โปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6*
5. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
6. การจัดบรรยากาศ	✓		✓					2

ตาราง 11 (ต่อ)

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

จากตาราง 11 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์พบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ จำนวน 13 องค์ประกอบ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ไว้ 5 ส่วนประกอบ ดังนี้

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม คือ กิจกรรม ลำดับการปฏิบัติ หรือรายละเอียดของแนวทางที่วางแผนไว้ อันเป็นมวลประสบการณ์ที่เป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้

โปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน คือ องค์ประกอบของโปรแกรม และ กระบวนการพัฒนาโปรแกรม
องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 5) การวัดและ
ประเมินผล กระบวนการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2)
กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การ
ประเมินผลโปรแกรม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การ
กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจ
หน้าที่ ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และขยายโอกาส
ทางการศึกษา

1. ที่ตั้ง

เลขที่ 312 หมู่ 4 ถนนฮ้างฮี-กระนวน ตำบลห้วยเม็ก อำเภอยายเม็ก
จังหวัดกาฬสินธุ์ 46170 โทรศัพท์ 0-4388-9546-49 โทรสาร 0-4388-9534

2. เขตพื้นที่บริการ

เขตบริการ ประกอบด้วยพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยายเม็ก อำเภอ
หนองกุงศรี อำเภอห้วยเม็ก อำเภอท่าคันโท และอำเภอฆ้องชัย

3. อาณาเขต

ทิศเหนือ ได้แก่ อำเภอท่าคันโท เขตแดนติดต่อกับอำเภอศรีธาตุ อำเภอกุมภวาปี
จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ได้แก่ อำเภอยายเม็ก เขตแดนติดต่อกับอำเภอกมลาไสย จังหวัด
กาฬสินธุ์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อำเภอฆ้องชัย เขตแดนติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ได้แก่ อำเภอหนองกุงศรี เขตแดนติดต่อกับอำเภอสหัสขันธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ได้แก่ อำเภอห้วยเม็ก เขตแดนติดต่อกับอำเภอชื่นชม จังหวัด
มหาสารคาม และติดต่อกับอำเภอกระนวนจังหวัดขอนแก่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วิถีไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

คุณธรรม นำคุณภาพ มีมาตรฐาน ดำเนินการฉับไว ใส่ใจบริการ

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำ
4. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและความเป็นเลิศในการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. เด็กเล็กทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาสมวัย
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม มีศักยภาพในการแข่งขัน เป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นเลิศ มีทักษะวิชาการทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาครบวงจร มีทักษะการใช้เทคโนโลยีพัฒนานวัตกรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนานวัตกรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วม ด้วยพลังประชารัฐ มีความเข้มแข็งและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จุดเน้นที่ 1 ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา

จุดเน้นที่ 2 การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จุดเน้นที่ 4 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

จุดเน้นที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จุดเน้นที่ 6 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จุดเน้นที่ 7 การบริหารและการจัดการ

จุดเน้นที่ 8 ระบบประกันคุณภาพภายใน

จุดเน้นที่ 9 ห้องเรียนคุณภาพ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ)

จุดเน้นที่ 10 ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อผลลัพธ์คือ คุณภาพผู้เรียน

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

กล่าวโดยสรุป บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วิถีไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข” มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษา รวมทั้งสิ้น 166 แห่ง ครอบคลุมใน 5 อำเภอ คือ อำเภอยางตลาด อำเภอห้วยเม็ก อำเภอนาคู อำเภอหนองกุงศรี และอำเภอฆ้องชัย มีจุดเน้นในการให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดย เร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นนักเรียนอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย ฝึกฝนให้นักเรียนมี คุณลักษณะที่ดี มีทักษะชีวิต จิตรักความสะอาด มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมนำเสนอผลงานที่มี ความเป็นเลิศ และจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จึงควรมีการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการครู 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 4) พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การพัฒนานักเรียน 5) การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาและตัวชี้วัด จำนวน 23 ตัวชี้วัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ($\bar{X} = 1.88$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.82$) ความต้องการจำเป็น (PNI) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ทั้งหมด 3 วิธีประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง 4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 โมดูล 1) โมดูลการเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) โมดูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) โมดูลการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) โมดูลการพัฒนานักเรียน และ 5) โมดูลการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษา องค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2. เนื้อหา 3. วิธีดำเนินการ และ 4. การวัดและประเมินผล

จุฑาภรณ์ ไปนาน (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครูผู้สอนจำนวน 262 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูเรียงลำดับจากดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตร และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) วิธีการดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ Module 2 ความเชี่ยวชาญด้าน หลักสูตร Module 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ Module 4 ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน โดยผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

หฤชนันท์ แสนกันยา (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 298 คน ได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. การพัฒนานักเรียน 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับ มากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Bauch และ Goldring (1996) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของความเป็นครูมืออาชีพและความรู้สึกต่อสถานการณ์ในโรงเรียนชนบทที่เสี่ยงภัยด้านสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สรุปได้ว่าคุณลักษณะครูมืออาชีพหรือครูที่ดีควรประกอบไปด้วย 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก 2) มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียน มีการเตรียมการสอน และใช้สื่อประกอบการสอน ใช้วิธีการสอนหลายๆ วิธี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ สนใจและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และ 4) มีความสนใจในตัวนักเรียน ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาพร้อมกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล

Grizzard, Sharma, Nunnery, Kang, และ Dagon (2007) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี ดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก และการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายร่วมกัน ใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อ และทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้าน การจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์ การนิเทศแบบคลินิก ไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนก่อนและหลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียน การสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Hamdan (2010) ได้ศึกษาการทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและบุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมืองยะโฮร์บาร์ห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษาประกอบด้วยทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮร์บาร์ห์ ประเทศมาเลเซีย วิจัยดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมืองยะโฮร์บาร์ห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิและวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อประเมินลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเอง ทักษะของสมรรถนะแบ่งเป็นความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพด้านการสอน

Allen (2011) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองเวอร์จิเนีย โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลทางวิชาการ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง ประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรม ความเป็นผู้นำการเรียนการสอน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า มุมมองในแง่ดีของครูคือการสร้างเอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงได้ถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความเป็นผู้นำการเรียนการสอนและนักเรียน

Khan และ Malik (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกับภาวะผู้นำครูว่าเป็นเพียงจินตนาการหรือความเป็นจริงผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือการแสดงความคิดเห็นในแนวความคิดของการเป็นผู้นำครูในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญของการเป็นผู้นำครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียน

การสอนและเพิ่มคุณภาพครู มีเอกสารอ้างอิงซึ่งได้รับการตรวจสอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำครู ผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ผลของความเป็นผู้นำครูสามารถมองเห็นได้ในรูปของการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน บทบาทของครูที่เป็นผู้นำที่สำคัญอย่างมาก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เช่นเดียวกับการสร้างทิศทางทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายครูควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในสถานศึกษา ทุกกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของครู ดังนั้นครูจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยทำงานร่วมกับเพื่อนครูกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันครูควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำหน้าที่นิเทศการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอนเพื่อให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะได้น้องค้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับการศึกษาและวิจัย มาพัฒนางานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อไป



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

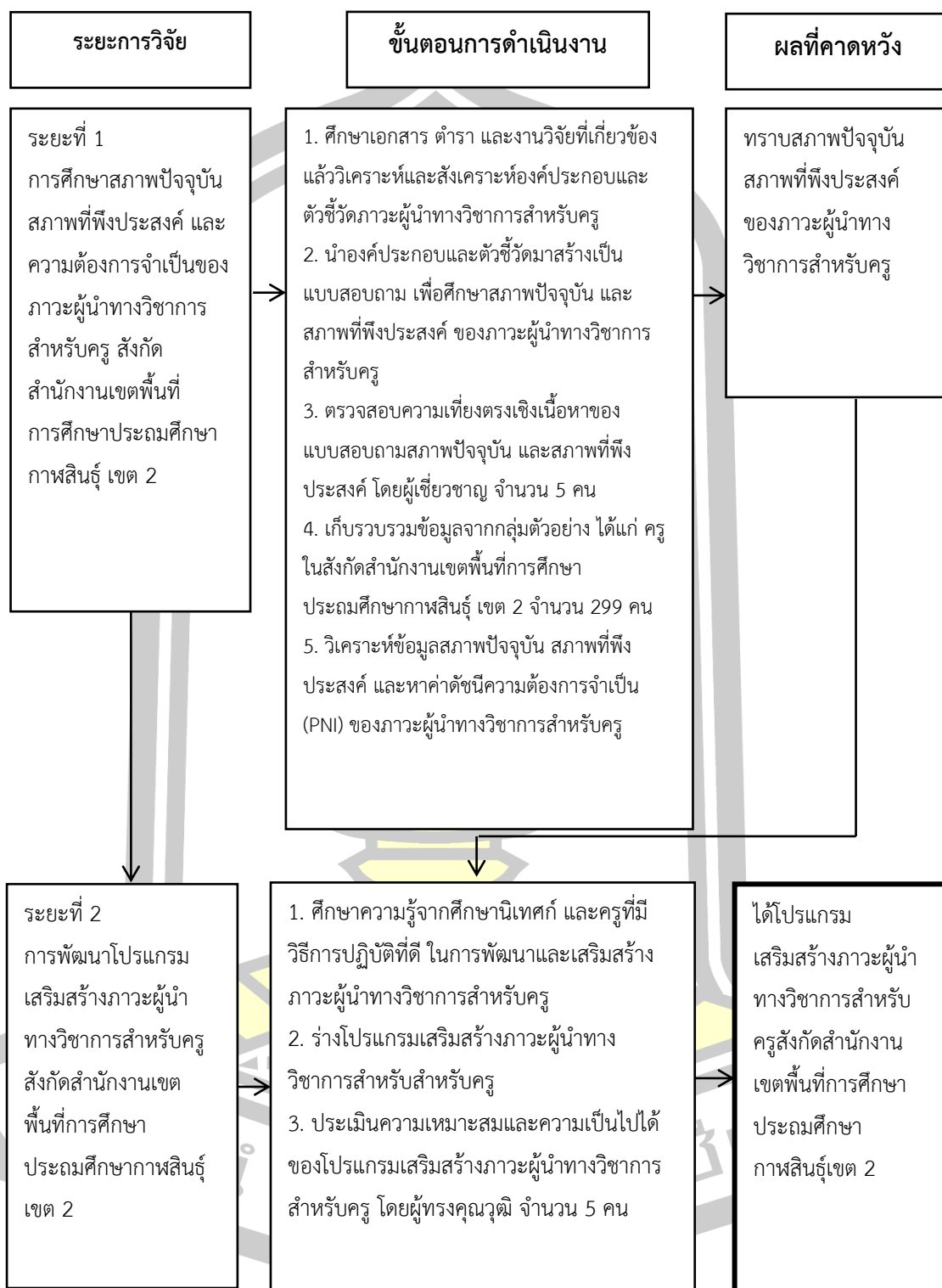
การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ขั้นตอนการวิจัย

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,308 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 299 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตาราง 12 การสุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
เล็ก	579	132
กลาง	693	159
ใหญ่	36	8
รวม	1,308	299

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านมาสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่ได้จากผลการศึกษาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนา ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านบริหารการศึกษา 10 ปีขึ้นไป
3. ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
4. ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกขึ้นไป

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา การศึกษาคุชฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษา การศึกษาคุชฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายศราวุธ ศรีประภา วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง ประสพการณ์การทำงานด้านบริหารการศึกษา 17 ปี
4. นายปรเมษฐ์ ไผ่ฤทธิ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. นายประสงค์ สกุลซัง วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตั้งแต่ 0.40 - 1.00 ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 พบว่ามีจำนวน 39 ข้อ และตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.40 ทั้ง 1 ข้อ

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.550 ถึง 0.919 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.678 ถึง 0.916 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ

3.2.7 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากกลุ่มพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนครู 299 คน และกำหนดให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาแต่ละฉบับใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของงองลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ดังนี้

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

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

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

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

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

PNI_{modified} แทน วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้ครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 คน มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านวิชาการ ได้รับผลงานทางวิชาการและผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards)

1.1.2 เป็นครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านวิชาการ ได้รับผลงานทางวิชาการและผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards)

ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตรงตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นประกอบด้วย

1. นายยุทธนากร แก้วกัลยา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม ได้รับรางวัลเหรียญเงินการประกวดรายการผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564

2. ดร.ธนัตถ์พร โคจรานนท์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง การประกวดรายการรองผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564

3. นางประสพสุข ศรีหงษ์ทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566

4. นางสมจิตย์ ภูผาเงิน ตำแหน่งครูโรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการครูผู้สอนยอดเยี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566

5. นางสาวธิดาวรรณ นาสมพงษ์ ตำแหน่งครูโรงเรียนอู่เม่าวิทยา ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับก่อนประถมศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.1.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีผลการปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.1.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่าย กระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.1.3.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

1.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยมีคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.3.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู และการออกแบบการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.3.2 นำภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้จากศึกษานิเทศก์ และครูที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.3.3 จัดทำรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูซึ่งประกอบได้ด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.3.3.1 หลักการและความสำคัญ

1.3.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3.3 เนื้อหากิจกรรม

1.3.3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

1.3.3.5 การวัดและประเมินผล

1.3.4 จัดทำรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม จัดลำดับแต่ละกิจกรรม เพื่อบรรจุในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นพร้อมรูปแบบโปรแกรมไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย

1. ดร.ทศพร ทักษิมา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.)

สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

2. นายเคน อาจดวงดี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

3. นายอภิชัย ศรีโท วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
ห้วยเม็กราษฎร์นุกูล วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

4. นางสาวภรภรณ์ พลจันทร์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาค้อวิทยาคม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

5. นายสมบัติ พันธุ์โพธิ์คา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
ฮ้องฮีวิทยา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมิน
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ท (Likert)
มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ
มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู และตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ของ ดังนี้

- 4.51 - 5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

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

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

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

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 299 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงจำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	36.79
1.2 หญิง	189	63.21
รวม	299	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	57	19.06
2.2 30 – 40 ปี	114	38.13
2.3 41 – 50 ปี	102	34.11
2.4 มากกว่า 50	26	8.70
รวม	299	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1ปริญญาตรี	247	82.61
3.2 ปริญญาโท	52	17.39
3.3 ปริญญาเอก	0	0.00
3.4 อื่น ๆ	0	0.00
รวม	299	100

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	64	21.40
4.2 5-10 ปี	58	19.40
4.3 11-15 ปี	79	26.42
4.4 16-20 ปี	43	14.38
4.5 21-25 ปี	37	12.37
4.6 มากกว่า 25 ปี	18	6.02
รวม	299	100
5. อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา		
5.1 อำเภออย่างตลาด	72	24.08
5.2 อำเภอห้วยซัย	52	17.39
5.3 อำเภอห้วยเม็ก	65	21.74
5.4 อำเภอหนองกุ้งศรี	58	19.40
5.5 อำเภอท่าคันโท	52	17.39
รวม	299	100

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.21 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 82.61 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งในอำเภออย่างตลาด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.08

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 299 คน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน ระดับสภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการพัฒนา นักเรียน	3.03	0.73	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.528	2
2. ด้านการพัฒนา ตนเอง	3.04	0.80	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด	0.490	4
3. ด้านการพัฒนา เพื่อนครู	3.05	0.80	ปานกลาง	4.54	0.51	มากที่สุด	0.489	5
4. ด้านการพัฒนา หลักสูตร	3.03	0.82	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด	0.502	3
5. ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	2.99	0.78	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด	0.552	1
รวม	3.03	0.79	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด	0.512	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาเพื่อนครู ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.03$) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการพัฒนาเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.552$) ด้านการพัฒนานักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.528$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.502$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.490$) และด้านการพัฒนาเพื่อนครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.489$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู องค์ประกอบด้านการพัฒนานักเรียน

ด้านการพัฒนานักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน และมุ่งพัฒนาให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	3.05	0.79	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.534	2
2. ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผลการพัฒนานักเรียนบรรลุมาตรฐาน และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.01	0.54	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.528	3
3. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวมวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.14	0.54	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด	0.522	4

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการพัฒนานักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง	2.94	0.85	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก	0.514	5
5. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง	3.11	0.83	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.489	6
6. การรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง	3.11	0.80	ปานกลาง	4.58	0.55	มากที่สุด	0.473	7
7. การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ	2.83	0.65	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด	0.657	1
โดยรวม	3.03	0.73	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.528	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนานักเรียนจำนวน 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.03) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ เพื่อ

ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.83$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนานักเรียน จำนวน 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนานักเรียน เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.657$) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน และมุ่งพัฒนาให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ($PNI_{\text{modified}} = 0.534$) และความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผลการพัฒนานักเรียนบรรลุมาตรฐาน และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.528$) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การเห็นคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง	3.00	0.78	ปานกลาง	4.49	0.53	มาก	0.497	3
2. การมีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม หรือ	3.02	0.81	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด	0.543	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
หรือพัฒนาความรู้เดิม ความสามารถให้ชำนาญ ยิ่งขึ้น								
3. การมีความตั้งใจที่จะ พัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ครุอยู่เสมอ	3.03	0.80	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด	0.548	1
4. การรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น สามารถเรียนรู้ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับ ตนเองและผู้อื่น	3.10	0.76	ปานกลาง	4.42	0.50	มาก	0.426	9
5. การใช้ความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มศักยภาพใน การทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้	3.00	0.82	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก	0.493	4
6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจัดการ ความสัมพันธ์และปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.02	0.85	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก	0.490	5
7. การแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจ บุคคลอื่น และยอมรับความ แตกต่างของบุคคล	3.08	0.78	ปานกลาง	4.48	0.52	มาก	0.455	8
8. มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์ ตนเอง และ รู้จักเห็นใจผู้อื่น	3.06	0.81	ปานกลาง	4.54	0.51	มากที่สุด	0.484	6

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
9. ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม	3.08	0.80	ปานกลาง	4.55	0.50	มากที่สุด	0.477	7
โดยรวม	3.04	0.80	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด	0.490	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.10) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน คือ การเห็นคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง และการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 3.00)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาตนเองจำนวน 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.42)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ (PNI_{modified} = 0.548) การมีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม หรือพัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนาความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น (PNI_{modified} = 0.534) และการเห็นคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง (PNI_{modified} = 0.497) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาเพื่อนครู

ด้านการพัฒนาเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การเป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู	3.07	0.82	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.495	2
2. มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.04	0.81	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด	0.526	1
3. มีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์	3.04	0.78	ปานกลาง	4.49	0.51	มาก	0.477	5
4. มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนมีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้	3.06	0.81	ปานกลาง	4.55	0.51	มากที่สุด	0.487	3
5. มีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ	3.06	0.80	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก	0.461	7

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6. สามารถให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูอย่างเต็มที่	3.00	0.81	ปานกลาง	4.46	0.51	มาก	0.487	4
7. มีความเป็นผู้นำในการเตรียมการ วางแผนการพัฒนาร่วมกันกับเพื่อนครู	3.11	0.80	ปานกลาง	4.57	0.53	มากที่สุด	0.469	6
โดยรวม	3.05	0.80	ปานกลาง	4.54	0.51	มากที่สุด	0.489	

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาเพื่อนครูจำนวน 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความเป็นผู้นำในการเตรียมการ วางแผนการพัฒนาร่วมกันกับเพื่อนครู ($\bar{X}$ = 3.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 3.00)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาเพื่อนครูจำนวน 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.46)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาเพื่อนครู เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.526) การเป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู (PNI_{modified} = 0.495) และมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนมีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ (PNI_{modified} = 0.487) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ศึกษานโยบายชาตินโยบายกระทรวง ศึกษาธิการรวมถึง หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.01	0.84	ปานกลาง	4.57	0.53	มากที่สุด	0.518	3
2. มีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำ หลักสูตรของสถานศึกษา	3.01	0.83	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.525	1
3. การสร้างและพัฒนา หลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น	3.05	0.78	ปานกลาง	4.48	0.59	มาก	0.469	7
4. การนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.01	0.84	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด	0.522	2
5. การนำหลักสูตรไปสู่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ในห้องเรียน โดย จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.02	0.83	ปานกลาง	4.56	0.52	มากที่สุด	0.510	5
6. การจัดทำแผนงาน และโครงการการนิเทศ เชิงรุก ติดตาม และ	3.10	0.79	ปานกลาง	4.51	0.55	มากที่สุด	0.455	8

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย								
7. มีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.02	0.83	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	0.490	6
8. การนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.02	0.81	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด	0.517	4
โดยรวม	3.03	0.82	ปานกลาง	4.55	0.53	มากที่สุด	0.502	

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.03$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศเชิงรุก ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย ($\bar{X}= 3.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ด้าน คือ การศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการรวมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= 3.01$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.55$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.59$) และ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 4.48)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำนวน เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.525$) การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.522$) และมีศึกษานิเทศก์ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการรวมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.518$) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู องค์ประกอบด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	3.05	0.78	ปานกลาง	4.68	0.48	มากที่สุด	0.534	5
2. การจัดเนื้อหาสาระของบทเรียนให้สอดคล้องกับความสนใจผู้เรียนและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.00	0.75	ปานกลาง	4.53	0.54	มากที่สุด	0.510	6
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้	2.84	0.73	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด	0.680	1

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5. การจัดกิจกรรมการ สอนที่เน้นการปฏิบัติ และการเผชิญ สถานการณ์	3.01	0.81	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.538	4
6. การใช้วิธีการสอนที่ หลากหลาย เพื่อให้ เหมาะสมกับธรรมชาติ ของเนื้อหาวิชา และ เหมาะสมกับระดับ ความสามารถของผู้เรียน	2.91	0.72	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด	0.598	2
7. การเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก แหล่งเรียนรู้ นอก ห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากร ในท้องถิ่น	3.05	0.83	ปานกลาง	4.51	0.53	มากที่สุด	0.479	8
8. การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไป พัฒนากระบวนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ เกิดประสิทธิภาพ	3.02	0.76	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.566	3
โดยรวม	2.99	0.78	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด	0.552	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.84$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากรในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.51$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.680$) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับระดับ ($PNI_{modified} = 0.598$) และการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.566$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาคำดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนานักเรียน 2) ด้านการพัฒนาเอง 3) ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน

“...การพัฒนานักเรียนควรมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์ผลการเรียนเพื่อวางแผนการสอนที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ท้าทายและหลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ศักยภาพเต็มที่ อีกทั้งควรเน้นการเสริมทักษะ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเพื่อต่อยอดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว ควบคู่ไปกับการ ออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดระบบฐานข้อมูลผลการเรียนรู้รายบุคคล และใช้เครื่องมือ ประเมินที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและออกแบบกิจกรรมเสริมได้ตรงจุด ตอบสนอง ต่อจุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนานักเรียนควรมุ่งเน้นการเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์กับทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยใช้การเรียนรู้แบบบูรณาการและกิจกรรม จากประสบการณ์ตรง ครูควรออกแบบการสอนโดยยึดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ใช้สื่อและนวัตกรรมที่ เหมาะสม รวมทั้งการประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน การติดตาม ความก้าวหน้าควรอาศัยข้อมูลผลการเรียน กิจกรรม และพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสื่อสารกับ ผู้ปกครอง และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายสนับสนุนที่ตรงประเด็นและยั่งยืน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนานักเรียนควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน และมีเกณฑ์วัดผลที่เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างระบบดูแลรายบุคคลเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วม ครูควรได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมี ทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม ภายใต้ระบบประเมินภายในที่โปร่งใสและสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ ควรติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยข้อมูลที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีช่วยในการ วิเคราะห์ และจัดประชุมครูเป็นระยะเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนานักเรียนควรมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิด วิเคราะห์และการแก้ปัญหา ควบคู่กับการปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน พร้อมทั้งให้การให้กำลังใจและการสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์เพื่อเสริมแรงบวก ครูควรออกแบบการ สอนโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นกรอบ แต่ปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทจริงและบูรณาการ

ทักษะชีวิตเข้าไปอย่างเหมาะสม การติดตามความก้าวหน้าควรใช้การประเมินที่หลากหลาย รวมทั้งแฟ้มสะสมงาน เพื่อสะท้อนพัฒนาการรายบุคคลและปรับการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนานักเรียนควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและสร้างความมั่นใจในตนเอง การจัดกิจกรรมควรสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแต่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด พร้อมทั้งใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง การติดตามความก้าวหน้าควรทำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การประเมินระหว่างเรียน การสนทนารายบุคคล และการร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างรอบด้านและยั่งยืน...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน ผู้วิจัยได้แนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนานักเรียนควรมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลที่ชัดเจน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูควรออกแบบการสอนโดยอิงมาตรฐานการศึกษา ใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลควรทำอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินระหว่างเรียน และการสื่อสารกับผู้ปกครอง เพื่อปรับกิจกรรมและมาตรการสนับสนุนได้ตรงจุด

2. ด้านการพัฒนาตนเอง

“...ควรมุ่งสร้างทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าในบทบาทของครู เพื่อเสริมความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมทางวิชาการและการอบรมต่าง ๆ พร้อมทั้งรักษาวินัยในการฝึกฝนตนเองภายใต้ระบบประเมินที่เป็นระบบ ครูควรมีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เกื้อกูลและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาตนเองของครูควรเริ่มจากการสะท้อนบทบาทและคุณค่าของตน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพที่ชัดเจนเพื่อเสริมแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกฝนอย่างมีระบบ เช่น การอ่าน การเขียน หรือการวิจัย จะช่วยสร้างวินัยและยกระดับความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ควรสนับสนุนการวางแผนงานอย่างมีเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การยอมรับศักยภาพของตนเองและพัฒนาจุดแข็งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและภาวะผู้นำ ควรมีการจัดโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ และสนับสนุนให้มีพื้นที่ฝึกฝน เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างวินัยทางวิชาการ นอกจากนี้การพัฒนาทักษะการบริหารอารมณ์และการแก้ปัญหาจะช่วยให้ครูจัดการตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างโรงเรียนเพื่อขยายทักษะด้านการจัดการความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาตนเองควรเริ่มจากการตระหนักว่าเราเป็นแบบอย่างที่สำคัญต่อผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ควรมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้รายปี เช่น การอบรมหรือการสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งฝึกวินัยตนเองผ่านการอ่านหนังสือ การเตรียมการสอน และการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญของงานและการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเครียด และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียน จะทำให้การทำงานราบรื่น...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การยอมรับทั้งข้อดีและข้อจำกัดของตน สามารถใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ ควรเฝ้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อยกระดับวิชาชีพและฝึกวินัยผ่านการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การเตรียมแผนสอนล่วงหน้า การวางแผนประจำวัน หรือการจัดบันทึกจะช่วยให้ครูจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้สมดุล นอกจากนี้การสื่อสารเชิงบวกและการมีทักษะการรับฟังจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้แนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาตนเองของครูควรเริ่มจากการตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทในวิชาชีพครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการอบรม การสัมมนา หรือการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ครูต้องรักษาวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด การเตรียมการสอนล่วงหน้าและการจัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสมครูต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการบริหารเวลา การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู

“...การชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จะช่วยให้เข้าใจทิศทางและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนและผลการเรียนรู้จะช่วยกำหนดจุดเน้นที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงการสอน การนิเทศการสอนควรมุ่งสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้และเติบโตร่วมกัน อีกทั้งการจัดวงสนทนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้และทำให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ตรงความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาเพื่อนครูควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันด้วยการเปิดเวทีพูดคุยและอธิบายเป้าหมายการพัฒนาอย่างชัดเจน การกำหนดจุดเน้นควรเชื่อมโยงกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา การนิเทศการสอนควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตชั้นเรียนและการสะท้อนผลเชิงบวกเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การประชุมและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การสื่อสารเจตนารมณ์และเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความพร้อมทางความคิดและทิศทางร่วมกัน การวางแผนการทำงานร่วมกันจะช่วยให้ครูเข้าใจภาพรวมและเห็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ การนิเทศการสอนควรใช้แนวทางแบบโค้ชที่เปิดโอกาสให้ครูได้มองเห็นทางเลือกและแนวทางในการพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การชี้แจงเป้าหมายอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรงไปตรงมา ช่วยสร้างความเข้าใจในความจำเป็นและทิศทางของการพัฒนา การกำหนดประเด็นที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานไม่กระจายและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม การนิเทศการสอนควรมุ่งให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างกำลังใจและยกระดับคุณภาพการสอน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่เป็นมิตรจะช่วยให้ครูเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนา เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดจุดเน้นที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน และครูจะช่วยให้ผลลัพธ์ชัดเจนและตรงประเด็น การนิเทศในลักษณะของการเป็นเพื่อนคู่คิดจะสร้างบรรยากาศแห่งความยอมรับและความร่วมมือมากกว่าการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันจะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อนครู ผู้วิจัยได้แนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาเพื่อนครูควรเริ่มจากการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกัน ทั้งนี้การกำหนดประเด็นในการดำเนินงานควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้บริหารตลอดจนเชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การนิเทศการสอนควรดำเนินในเชิงสร้างสรรค์และเป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อสร้างกำลังใจและเปิดโอกาสในการพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

“...การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ครอบคลุมผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม จะช่วยสะท้อนความต้องการในการจัดการศึกษา หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นต้องมีจุดหมายสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งใช้กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างรอบด้าน การนำหลักสูตรไปใช้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและการนิเทศ ขณะเดียวกันการประเมินผลควรอาศัยข้อมูลจากหลายมิติและนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากนักเรียน ผู้ปกครอง และ
บริบทท้องถิ่น เป็นพื้นฐานสำคัญในการสะท้อนความต้องการ จุดหมายของหลักสูตรควรมุ่งพัฒนา
ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้การจัดทำหลักสูตรควรบูรณา
การสาระการเรียนรู้กับทักษะชีวิตให้เหมาะสม การนำหลักสูตรไปใช้ต้องมีการสร้างความเข้าใจแก่ครู
และจัดทำคู่มือประกอบ ขณะเดียวกันการประเมินควรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และความเหมาะสมของ
กระบวนการเรียนรู้ พร้อมการปรับปรุงต่อเนื่องจากข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การวิเคราะห์หลักสูตรควรคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม
และวัฒนธรรมของพื้นที่ จุดหมายของหลักสูตรต้องตอบสนองต่อผู้เรียนและชุมชน ควบคู่กับ
มาตรฐานในระดับชาติ กระบวนการจัดทำควรเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการ
นำไปใช้ควรผ่านการทดลองและปรับให้สอดคล้องกับสภาพจริงในห้องเรียน ขณะเดียวกันการประเมิน
ต้องอาศัยวิธีที่หลากหลาย ทั้งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และผลการเรียนรู้ อีกทั้งควรมีการทบทวน
ทุก 3-5 ปี เพื่อปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนทั้งด้านความสามารถและความสนใจ เป็น
พื้นฐานสำคัญในการทำให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการ จุดหมายของหลักสูตรควรมุ่งพัฒนา
ผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน การจัดทำควรเป็นความร่วมมือ
ในการกำหนดเนื้อหา กิจกรรม และวิธีประเมินผล การนำไปใช้จำเป็นต้องมีการเตรียมสื่อและเทคนิค
การสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ขณะเดียวกันการประเมินควรครอบคลุมทั้งผลการเรียนรู้ ความพึง
พอใจ และพฤติกรรมของผู้เรียน และมีการปรับปรุงทุกปีโดยอาศัยผลการเรียนและข้อเสนอแนะจาก
ครูผู้สอน...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การวิเคราะห์หลักสูตรควรอิงจากผลการเรียนที่ผ่านมาและความ
ต้องการของผู้เรียนรายกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและตอบโจทย์สังคมอนาคต จุดหมายของ
หลักสูตรต้องชัดเจนและเปิดโอกาสให้บูรณาการสาระการเรียนรู้ที่หลากหลาย การนำไปใช้ควรมีการ
ทดลองจริงในห้องเรียนและปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบท การประเมินผลจำเป็นต้องใช้หลาย
วิธี ทั้งการสอบ การสังเกต และการสะท้อนผลจากผู้เรียน ขณะเดียวกันหลักสูตรควรได้รับการ
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวโน้มทางสังคม...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้แนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการจัดทำหลักสูตรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม เพื่อให้สะท้อนความต้องการที่แท้จริงและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จุดหมายของหลักสูตรต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการมุ่งพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง กระบวนการจัดทำควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และเมื่อหลักสูตรถูกนำไปใช้ ต้องมีระบบสนับสนุนด้านทรัพยากรและการนิเทศอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันการประเมินผลควรครอบคลุมหลายมิติ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

“...กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและน่าสนใจส่งผลให้นักเรียนมีแรงจูงใจมากขึ้น ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร ซึ่งล้วนเอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ตรง เช่น การทำโครงงานหรือกิจกรรมนอกห้องเรียน ช่วยให้นักเรียนเข้าใจและเห็นความหมายของบทเรียนมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานเป็นทีม ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าและนำเสนอด้วยตนเอง ถือว่าเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...เมื่อผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติหรือเข้าร่วมกิจกรรมนอกห้องเรียน จะเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ร่วมพูดคุยและทำงานเป็นกลุ่ม ยังช่วยเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สำหรับการเปิดโอกาสให้คิดและค้นคว้าอย่างอิสระ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมความมั่นใจ และนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณค่า...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือทำด้วยตนเอง ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและทำให้จดจำความรู้ได้ยาวนานมากขึ้น ในขณะเดียวกันห้องเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตร

จะส่งผลให้นักเรียนมีความมั่นใจในการแสดงออกและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น นอกจากนี้เปิดพื้นที่ให้นักเรียนคิดและค้นคว้าอย่างอิสระ ถือว่าเป็นหนทางสำคัญที่ช่วยเสริมทักษะการแก้ปัญหาและวางรากฐานสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ไม่ว่าจะเป็นการทดลองหรือการทำโครงการ มีส่วนช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนอย่างลึกซึ้ง และสามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากห้องเรียนถูกออกแบบให้มีบรรยากาศที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ก็จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอความคิดเห็นหรือทำโครงการศึกษา ยังเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความภาคภูมิใจและเพิ่มแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้เกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้น...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้แนวทางจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ควรเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง เช่น การทดลองหรือการทำโครงการ เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งและนำความรู้ไปใช้ได้จริง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม จะช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงออกและมีแรงจูงใจมากขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดค้นคว้า และนำเสนอด้วยตนเอง ยังเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และสร้างความมั่นใจ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10

“...หลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ช่วยให้ครูได้ลงมือเรียนรู้จริง ไม่เพียงแต่ฟังบรรยายเท่านั้น ส่วน 70 % จะเน้นการศึกษาด้วยตนเอง ส่วน 20 % เป็นการไปดูงานนอกสถานที่เพื่อเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ กลับมาใช้ สำหรับการจัดชั่วโมงอบรมกำหนดตามลำดับความต้องการจำเป็น โดยให้การจัดกระบวนการเรียนรู้มากที่สุดคือ 4 ชั่วโมง เนื่องจากเป็นประเด็นหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน รองลงมาคือการพัฒนาเด็กเรียนและการพัฒนาหลักสูตร ด้านละ 2 ชั่วโมง ส่วนการพัฒนาตนเองและการพัฒนาเพื่อนครู แม้จะสำคัญน้อยกว่า แต่ยังคงกำหนดไว้ด้านละ 1 ชั่วโมง ส่วนการกำหนดชั่วโมง 70 และ 20 ให้สัดส่วนจากการอบรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การแบ่งสัดส่วนตามหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 การกำหนดเวลาอบรมอ้างอิงจากความจำเป็นที่จัดลำดับไว้ โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้กำหนด 3 ชั่วโมง การพัฒนานักเรียน 2 ชั่วโมง 30 นาที และการพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง ส่วนการพัฒนาตนเองและการพัฒนาเพื่อนครู 1 ชั่วโมงครึ่งและ 1 ชั่วโมง หลักการพัฒนานี้ทำให้ครูได้ฝึกฝนอย่างเป็นระบบ โดย 70 มุ่งที่การเรียนรู้ที่ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองผ่านลงมือทำ ส่วน 20 เป็นการศึกษาจากการดูงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองกับบุคคลหรือโรงเรียนอื่น สำหรับการกำหนดชั่วโมงการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการดูงาน ให้เทียบสัดส่วนจากการอบรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 2, วันที่ 4 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาครูตามหลักนี้เหมาะกับการสร้างทักษะปฏิบัติ 70 คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากฝึกปฏิบัติ ส่วน 20 คือการไปดูงานนอกสถานที่เพื่อนำแนวปฏิบัติจริงมาเป็นต้นแบบ กำหนดเวลาพัฒนาส่วน 70 และ 20 จะต้องเทียบอิงสัดส่วนจากส่วนการอบรม สำหรับการกำหนดเวลาอบรมใช้ผลการจัดลำดับความต้องการเป็นตัวกำหนด โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้กำหนดเวลา 3 ชั่วโมง การพัฒนานักเรียน 2 ชั่วโมง และการพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง 30 นาที เพื่อสะท้อนความสำคัญของแต่ละด้าน ขณะที่การพัฒนาตนเองและการพัฒนาเพื่อนครูกำหนดไว้ 1 ชั่วโมง 30 นาที และ 1 ชั่วโมงตามลำดับ รวมการอบรมทั้งหมด 10 ชั่วโมง ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...การกำหนดชั่วโมงอบรมให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็น โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนกำหนดด้านละ 2 ชั่วโมง 30 นาที การพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง และการพัฒนาตนเอง 2 ชั่วโมง ส่วนการพัฒนาเพื่อนครูแม้จะน้อยที่สุด แต่ยังคงไว้ 1 ชั่วโมง การใช้สัดส่วนพัฒนา 70 20 10 ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทั้งจากประสบการณ์ตรงและจากผู้อื่น 70 จึงเป็นการศึกษาดูงานผ่านการปฏิบัติ และ 20 คือการไปดูงานนอกสถานที่เพื่อขยายความรู้และประสบการณ์ ในการกำหนดชั่วโมงพัฒนา 70 และ 20 กำหนดโดยใช้การอบรมเป็นหลัก...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 5 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...แนวทางพัฒนาตามหลัก 70 % 20 % 10 % ในส่วนการอบรมคือ 10 % สำหรับการจัดเวลาอบรมกำหนดให้การจัดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียน 3 ชั่วโมง ส่วนการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาตนเองด้านละ 1 ชั่วโมง 30 นาที และการพัฒนาเพื่อนครูอีก 1 ชั่วโมง ส่วน 70 % เน้นการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกปฏิบัติจริง ส่วน 20 % คือ การ

ไปดูงานนอกสถานที่เพื่อรับแรงบันดาลใจและแนวทางการทำงานที่หลากหลาย การกำหนดเวลาการพัฒนาส่วน 70% และ ส่วน 20 % เทียบสัดส่วนจากการอบรม...”

(ครูโรงเรียนที่ 4, วันที่ 6 สิงหาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10 ควรกำหนดเวลาในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนานักเรียน รวม 25 ชั่วโมง แบ่งเป็น การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง 17 ชั่วโมง 30 นาที การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 2 ชั่วโมง 30 นาที 2) ด้านการพัฒนาตนเอง รวม 15 ชั่วโมง แบ่งเป็น การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง 10 ชั่วโมง 30 นาที การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง 30 นาที 3) ด้านการพัฒนาเพื่อนครู รวม 10 ชั่วโมง แบ่งเป็น การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง 7 ชั่วโมง การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร รวม 20 ชั่วโมง แบ่งเป็น การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง 14 ชั่วโมง การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 2 ชั่วโมง และ 5) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รวม 30 ชั่วโมง แบ่งเป็น การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง 21 ชั่วโมง การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 3 ชั่วโมง รวม 100 ชั่วโมง สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 20 การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10

ด้านการพัฒนา	รวม (ชม.)	ร้อยละ 70 ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง	ร้อยละ 20 ศึกษาดูงาน	ร้อยละ 10 อบรม
1) พัฒนาระบบการเรียนรู้	30	21 ชั่วโมง	6 ชั่วโมง	3 ชั่วโมง
2) พัฒนานักเรียน	25	17 ชั่วโมง 30 นาที	5 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง 30 นาที
3) พัฒนาหลักสูตร	20	14 ชั่วโมง	4 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
4) พัฒนาตนเอง	15	10 ชั่วโมง 30 นาที	3 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง 30 นาที
5) พัฒนาเพื่อนครู	10	7 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง
รวมทั้งหมด	100	70	20	10

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
ด้านการพัฒนานักเรียน		
1. มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียนและมุ่งพัฒนาให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน	1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน
2. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผลการพัฒนานักเรียนบรรลุมาตรฐาน และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2. ออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา
3. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสม	3. ครูควรออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้	3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายและคุณค่า พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ให้นักเรียนค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม
4. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง	4. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและประสบการณ์เรียนรู้ที่ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
5. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง	5. การติดตามและประเมินผลต้องดำเนินอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินระหว่างเรียน และการสื่อสารกับผู้ปกครองในการปรับปรุงกิจกรรมและ	
6. รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอัน		

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
พึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง 7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	มาตรการสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน	5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์อย่างเที่ยงตรง พร้อมดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา 6. รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง
ด้านการพัฒนาตนเอง		
1. เห็นคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 2. มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม หรือพัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนาความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น 3. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น	1. ตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทในวิชาชีพครู เป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน 2. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การสัมมนา และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 3. รักษาวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการเตรียมการสอนล่วงหน้าและ	1. เห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงบทบาทในวิชาชีพครู อันเป็นพื้นฐานของความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน 2. มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่และพัฒนาความรู้เดิม พร้อมทั้งรักษาวินัยในการทำงาน ใช้ความสามารถให้เต็มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
5. ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจัดการความสัมพันธ์และปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น และยอมรับความแตกต่างของบุคคล 8. มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น 9. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม	การจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม 4. พัฒนาทักษะการบริหารเวลา การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน	3. มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายชัดเจน ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน 4. รับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง 5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 6. แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น ยอมรับความแตกต่าง และควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีสติ 7. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
ด้านการพัฒนาเพื่อนครู		
1. เป็นต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู	1. การสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต้องมีความชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และกำหนดทิศทางการทำงาน ที่สอดคล้องกัน	1. สื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2. กำหนดประเด็นในการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร รวมทั้งเชื่อมโยงกับนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	2. กำหนดประเด็นการดำเนินงาน ที่ตอบสนองผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และเชื่อมโยงนโยบายการศึกษา
3. มีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์	3. นิเทศการสอนควรดำเนินในลักษณะเชิงสร้างสรรค์และเป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและเปิดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3. แสดงภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบ กล้าแสดงออก คิดริเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู
4. มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้	4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	4. บริหารจัดการและวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ
5. มีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ		5. พัฒนาคุณภาพการสอนและทักษะการสอน ให้เป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู
6. สามารถให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูอย่างเต็มที่		6. นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
		7. ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ส่งเสริมความร่วมมือในวิชาชีพ

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
7. มีความเป็นผู้นำในการเตรียมการ วางแผนการพัฒนา ร่วมกับกับเพื่อนครู		8. ดำเนินการนิเทศและแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมกำลังใจและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 9. ยกระดับบทบาทครูต้นแบบและผู้นำ ผ่านการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกัน จนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
ด้านการพัฒนาหลักสูตร		
1. ศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการรวมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา 3. สร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	1. การจัดทำหลักสูตรต้องใช้ข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม เพื่อสะท้อนความต้องการที่แท้จริงและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 2. จุดหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งเน้นทักษะที่ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง 3. กระบวนการจัดทำหลักสูตรต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1. ศึกษา นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง และหลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม เพื่อสะท้อนความต้องการและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษา ทิศทางการพัฒนาประเทศ และทักษะที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง 3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
ด้านการพัฒนาหลักสูตร		
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4. การนำหลักสูตรไปใช้ต้องมีระบบสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4. สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
5. นำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5. การประเมินผลหลักสูตรต้องครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านผู้เรียน กระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	5. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. จัดทำแผนงานและโครงการนิเทศเชิงรุก ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย	6. ปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	6. จัดระบบสนับสนุนและการนิเทศติดตาม ผ่านแผนงานและโครงการเชิงรุก พร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อการติดตามและประเมินผล
7. มีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ		7. ประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษารายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
8. นำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
ด้านการกระบวนการเรียนรู้		
1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	1. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และประสบการณ์ตรง เช่น การทดลองหรือการทำ	1. จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน โดยเชื่อมโยง

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
2. จัดเนื้อหาสาระของบทเรียนให้สอดคล้องกับความสนใจผู้เรียนและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	โครงการ ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งและนำความรู้ไปใช้ได้จริง	กับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง เช่น การทดลองหรือการทำโครงการ
3. เป็นผู้อำนวยการความสะดวกสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้	2. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม ส่งผลให้นักเรียนกล้าแสดงออกและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	2. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากรท้องถิ่น
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3. เปิดโอกาสให้นักเรียนคิดค้นคว้า และนำเสนอด้วยตนเอง จะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3. เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้า แสดงความคิดเห็น และนำเสนอด้วยตนเอง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
5. จัดกิจกรรมการสอนที่เน้นการปฏิบัติ และการเผชิญสถานการณ์	4. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการสร้างความมั่นใจและทักษะการสื่อสาร	4. ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม
6. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน		5. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะการสื่อสาร
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากรในท้องถิ่น		6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จาก
8. ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ		

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้าน	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
		สถานการณ์จริง และการปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้ 7. ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากตาราง 21 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการเสริมสร้างประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

1. ด้านการพัฒนานักเรียน

- 1.1 มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน
- 1.2 ออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา
- 1.3 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายและคุณค่า พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ให้นักเรียนค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม
- 1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและประสบการณ์เรียนรู้ที่ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
- 1.5 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์อย่างเที่ยงตรง พร้อมดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
- 1.6 รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง

2.1 เห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงบทบาทในวิชาชีพครู อันเป็นพื้นฐานของความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

2.2 มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่และพัฒนาความรู้เดิม พร้อมทั้งรักษาวินัยในการทำงาน ใช้ความสามารถให้เต็มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายชัดเจน ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน

2.4 รับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง

2.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

2.6 แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น ยอมรับความแตกต่าง และควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีสติ

2.7 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู

3.1 สื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

3.2 กำหนดประเด็นการดำเนินงาน ที่ตอบสนองผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และเชื่อมโยงนโยบายการศึกษา

3.3 แสดงภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบ กล้าแสดงออก คิดริเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู

3.4 บริหารจัดการและวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ

3.5 พัฒนาคุณภาพการสอนและทักษะการสอน ให้เป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู

3.6 นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.7 ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ส่งเสริมความร่วมมือในวิชาชีพ

3.8 ดำเนินการนิเทศและแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมกำลังใจและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

3.9 ยกระดับบทบาทครูต้นแบบและผู้นำ ผ่านการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกัน
จนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.1 ศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวง และหลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับข้อมูล
ผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม เพื่อสะท้อนความต้องการและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของ
หลักสูตร โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษา ทิศทางการพัฒนาประเทศ และทักษะที่ผู้เรียนสามารถ
นำไปใช้ได้จริง

4.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและ
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

4.4 สร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ
ท้องถิ่น ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.5 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่
ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.6 จัดระบบสนับสนุนและการนิเทศติดตาม ผ่านแผนงานและโครงการเชิงรุก
พร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลายเพื่อการติดตามและประเมินผล

4.7 ประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา รายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง
และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความ
สนใจของผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง เช่น การทดลองหรือการทำโครงการ

5.2 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติ การ
เผชิญสถานการณ์ และการเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากรท้องถิ่น

5.3 เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้า แสดงความคิด และนำเสนอด้วยตนเอง เพื่อสร้าง
การมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.4 ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการ
เรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม

5.5 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะ
การสื่อสาร

5.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้

5.7 ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 การศึกษาผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.1 ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและผลการศึกษาศาสนศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มาเป็นข้อมูลประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้



ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1. หลักการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด การที่ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ มณีรัตน์ มิตรอำพร (2563) อธิบายว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังมีความสำคัญในด้านการยกระดับมาตรฐานการสอนและการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามที่ กรองกาญจน์ กาญจนโกมล (2562) กล่าวว่าครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะไม่เพียงทำหน้าที่สอน แต่ยังเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอน และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระดับห้องเรียนและโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน ในทัศนะของ ทิศนา ข้ามมณี (2561) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นรากฐานของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) โดยครูที่มีบทบาทเชิงผู้นำจะสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ทั้งในหมู่นักเรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่ายวิชาการในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ให้สามารถพัฒนาทั้งผู้เรียน โรงเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม ครูที่มีภาวะผู้นำมิได้เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นผู้นำทางปัญญาและแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบันอีกด้วย สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมนี้นี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา กิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 การพัฒนานักเรียน (25 ชั่วโมง)

การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้

1. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน
2. การออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา
3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุมาตรฐาน ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้

5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเที่ยงตรง
6. รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ
7. ปลุกฝังแนวคิด เป้าหมายของทีม คือ เป้าหมายของเรา

Module 2 การพัฒนาตนเอง (15 ชั่วโมง)

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

1. การเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงบทบาทในวิชาชีพครู
2. มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่และพัฒนาความรู้เดิม
3. มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน

การเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์

4. รับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาคุณลักษณะและการปรับตัว

6. การแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีสติ
7. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เหมาะสม ควบคุมกับการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู (10 ชั่วโมง)

การกำหนดเป้าหมายและภาวะผู้นำ

1. สื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. กำหนดประเด็นการดำเนินงานที่ตอบสนองผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และเชื่อมโยงนโยบายการศึกษา
3. แสดงภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบ กล้าแสดงออก คิดริเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู

การบริหารจัดการและพัฒนาการสอน

4. บริหารจัดการและวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ
5. พัฒนาคุณภาพการสอนและทักษะการสอน ให้เป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู

การนิเทศและการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

6. นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
7. ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ส่งเสริมความร่วมมือในวิชาชีพ
8. ดำเนินการนิเทศและแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมกำลังใจและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
9. ยกระดับบทบาทครูต้นแบบและผู้นำ ผ่านการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกัน จนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Module 4 การพัฒนาหลักสูตร (20 ชั่วโมง)

การวิเคราะห์และวางทิศทางหลักสูตร

1. การศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวง และหลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาและทักษะที่ใช้ได้จริง
3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการจัดทำหลักสูตร

การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้

4. สร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
5. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง

6. จัดระบบสนับสนุนและนิเทศติดตาม ผ่านแผนงานและโครงการเชิงรุก พร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผล
7. ประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตร รายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง)

การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง
2. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการเรียนรู้นอกห้องเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทักษะผู้เรียน

4. เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้า แสดงความคิดเห็น และนำเสนอด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
5. ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม

6. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะการสื่อสาร

การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

7. ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม ตามหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10

วิธีการพัฒนาสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งผู้จัดทำได้ศึกษาแนวคิดของ Lombardo (1996); อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) และ พิชรา วาณิชชิติน (2560) จำนวน 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

4.1 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 17 ชั่วโมง 30 นาที
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 10 ชั่วโมง 30 นาที
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 7 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 14 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 21 ชั่วโมง

4.2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 5 ชั่วโมง
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 3 ชั่วโมง
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 2 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 4 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6 ชั่วโมง

4.3 การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 2 ชั่วโมง 30 นาที
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 1 ชั่วโมง 30 นาที
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 1 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3 ชั่วโมง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนา
ตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง	1. ด้านการพัฒนานักเรียน 2 ชั่วโมง 30 นาที บรรยายแนวคิดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สาธิตวิธีสอนหลากหลาย ฝึกออกแบบแผนการสอนและแบบติดตามผล
	2. ด้านการพัฒนาตนเอง 1 ชั่วโมง 30 นาที บรรยายการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู เกมกลุ่มสัมพันธ์ ระดมสมองเส้นทางพัฒนา ฝึกเขียนแผนพัฒนาตนเอง
	3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 1 ชั่วโมง บรรยายบทบาทครูต้นแบบ บทบาทสมมติ “ครูนิเทศครู” อภิปรายแนวทางพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจ
	4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง บรรยายการวิเคราะห์นโยบายและหลักสูตร กิจกรรมกลุ่มกำหนดวิสัยทัศน์ ฝึกออกแบบโครงสร้างหลักสูตร อภิปรายแนวทางพัฒนา
	5. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 3 ชั่วโมง บรรยายแนวคิดการจัดการเรียนรู้ สาธิตกิจกรรมเชื่อมโยงชีวิตจริง ฝึกออกแบบกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม จำลองการนำเสนอ ระดมความคิดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน

ตาราง 22 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน จำนวน 20 ชั่วโมง	1. การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 2. สังเกตการสอน หรือสังเกตการจัดกิจกรรม 3. เสวนาแลกเปลี่ยน 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์
ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติเรียนรู้ ด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง	1. ฝึกออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ทดลองใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 3. ฝึกการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล 4. กิจกรรมสะท้อนคิดและการพัฒนาตนเอง 5. ฝึกการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารเวลา 6. ฝึกบทบาทสมมติ การให้คำปรึกษา และการนิเทศ 7. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 8. ฝึกวิเคราะห์ ออกแบบ และประเมินหลักสูตร 9. ฝึกจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โครงการ และแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน 10. ฝึกบทบาทครูผู้อำนวยความสะดวกและการวิจัยในชั้นเรียน

5. การประเมินผล

- 5.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา
- 5.2 การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร
- 5.3 การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ
- 5.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังภาพประกอบ 4

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2**

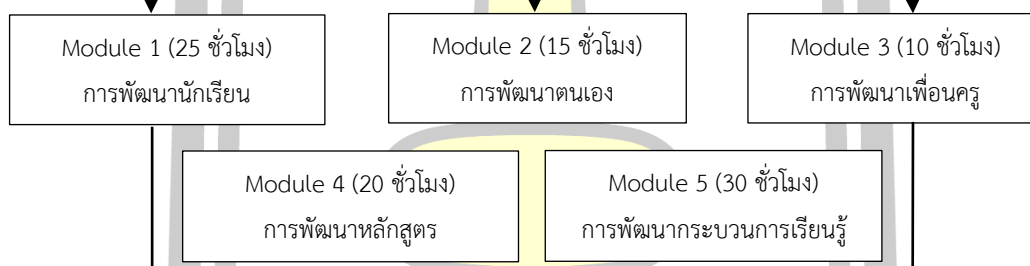
หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ให้สามารถเป็นต้นแบบด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และยกระดับมาตรฐานการสอนและการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน และระบบการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหา



วิธีการพัฒนา

- 1) การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง
- 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง
- 3) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง

กิจกรรมย่อย

- 1) บรรยายให้ความรู้
- 2) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และระดมสมอง
- 3) สาธิตและจำลองการสอน
- 4) ฝึกออกแบบและวางแผน
- 5) ฝึกใช้สื่อและนวัตกรรม
- 6) การสังเกตการจัดการเรียนรู้
- 7) การศึกษาดูงาน
- 8) บทบาทสมมติและการนิเทศ
- 9) ฝึกการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล
- 10) กิจกรรมสะท้อนคิดและพัฒนาตนเอง
- 11) อภิปรายและเสวนาแลกเปลี่ยน

การประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2) การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร
- 3) การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ
- 4) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมเอกสารการพัฒนาตาม Module 1 ถึง 5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. วัดและประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนพัฒนา

1. คัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา โดยพิจารณาเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่สนใจในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ประกอบการพัฒนา

2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนดำเนินการพัฒนา
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1 ถึง 5

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผลหลังการพัฒนา

1. สรุปการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรม
4. พิธีปิดการพัฒนาและมอบเกียรติบัตร
5. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิธีที่ใช้ในการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนาคือหลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ทั้งหมด 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 10
2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20
3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 70 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 70

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วิดีทัศน์/คลิปตัวอย่าง
3. กระดานไวท์บอร์ด/ฟลิปชาร์ต
4. แบบฝึก/ใบงาน
5. สื่อการสอนและนวัตกรรม
6. อุปกรณ์กิจกรรมกลุ่ม
7. แบบสอบถาม/แบบประเมิน
8. สถานที่/แหล่งเรียนรู้

การประเมินผล

1. การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถสรุปเป็นตารางที่แสดงรายละเอียด วัน เวลา กิจกรรม วิธีการ พัฒนาและสื่อ ปรากฏดังตาราง 23

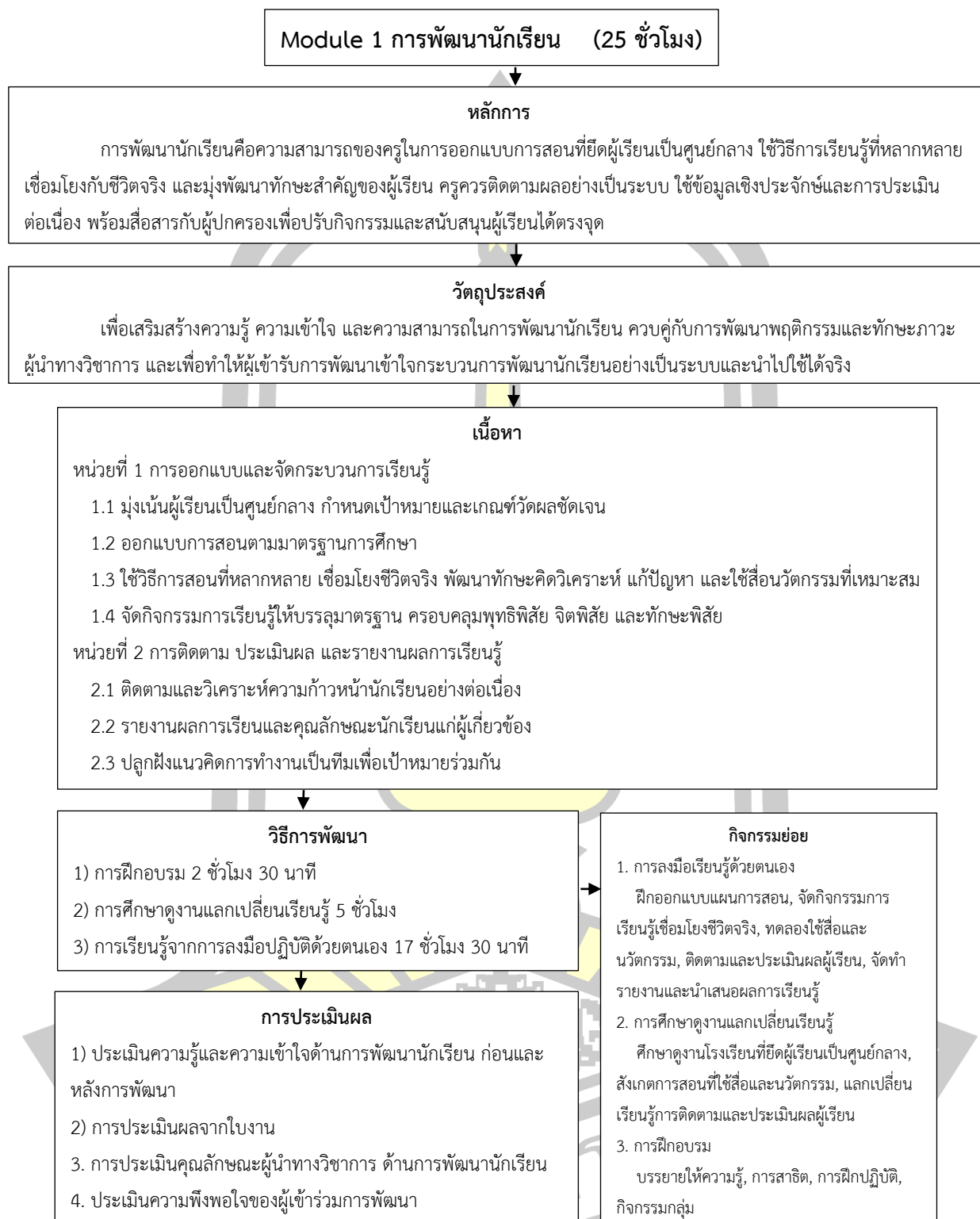
ตาราง 23 แสดงวัน/เวลา กิจกรรม วิธีการพัฒนาและสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
08.00-09.00 น.	พิธีเปิด/ปฐมนิเทศ		
09.00-09.30 น.	การทดสอบก่อนพัฒนา (Pre-test)		
วันที่ 1 Module 1 การพัฒนานักเรียน (2 ชั่วโมง 30 นาที)			
09.30-12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนานักเรียน	- บรรยายให้ความรู้ : การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การออกแบบการสอนตามมาตรฐาน - การสาธิต : วิธีสอนหลากหลายที่เชื่อมโยงชีวิตจริง - การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมที่ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย - กิจกรรมกลุ่ม : สร้างแบบฟอร์มติดตามและรายงานผลการเรียนรู้	สไลด์ ประกอบการบรรยาย, ตัวอย่างแผนการสอน, ใบงานออกแบบกิจกรรม, แบบฟอร์มติดตามผล
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
วันที่ 1 Module 2 การพัฒนาตนเอง (1 ชั่วโมง 30 นาที)			
13.00-14.30 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาตนเอง	- บรรยายให้ความรู้ : การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู การมีวิสัยทัศน์วิสัย และความมุ่งมั่น - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ : เกมหรือกิจกรรมสะท้อนการรู้จักตนเอง - การระดมสมอง : เส้นทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู - การฝึกปฏิบัติ : การจัดการอารมณ์และการปรับตัว พร้อมเขียนแผนพัฒนาตนเอง	สไลด์/เอกสารสรุป, บัตรคำ/เกมกิจกรรม, กระดาษฟลิปชาร์ต, แบบฟอร์มแผนพัฒนาตนเอง

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
วันที่ 1 Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู (1 ชั่วโมง)			
14.30 - 15.30 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาเพื่อนครู	- บรรยายให้ความรู้ : บทบาทครูต้นแบบและการเป็นผู้นำร่วมในองค์กรวิชาชีพ - การจำลองสถานการณ์ : บทบาทสมมติ “ครูนิเทศครู” - การอภิปรายกลุ่ม : การสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับครูต้นแบบ	สไลด์/เอกสารประกอบ, กรณีศึกษา, กระดาษโน้ตสำหรับสรุปข้อคิดเห็น
15.30 - 16.00 น.	สรุปองค์ความรู้	วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน องค์ความรู้ เรื่องการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาเพื่อนครูร่วมกัน	
วันที่ 2 Module 4 การพัฒนาหลักสูตร (2 ชั่วโมง)			
9.00 - 11.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาหลักสูตร	- บรรยายให้ความรู้ : การวิเคราะห์นโยบายชาติ หลักสูตรแกนกลาง และการเชื่อมโยงกับบริบทผู้เรียน - กิจกรรมกลุ่ม : กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร - การฝึกปฏิบัติ : การออกแบบหน่วยการเรียนรู้/โครงร่างหลักสูตรสถานศึกษา - การอภิปราย : แนวทางการติดตามและปรับปรุงหลักสูตร	สไลด์/เอกสารประกอบ, ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตร, ใบงานออกแบบหน่วยการเรียนรู้, กระดาษฟลิปชาร์ต
วันที่ 2 Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)			
11.00 - 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- บรรยายให้ความรู้ : แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน	สไลด์/เอกสารประกอบ

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- การสาธิต : ตัวอย่างกิจกรรมที่เชื่อมโยงชีวิตจริงและใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน - การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่ม : สมมติสถานการณ์ให้นักเรียนค้นคว้าและนำเสนอ - การระดมความคิด : เสนอหัวข้อวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการสอน	ตัวอย่างกิจกรรม, ใบงานออกแบบกิจกรรม, อุปกรณ์ประกอบ, กระดาษฟลิปชาร์ต
15.00-15.30 น.	Post-test		
15.30-16.00 น.	พิธีปิดและมอบเกียรติบัตร		
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาดูงาน 20 ชั่วโมง			
ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติงาน 70 ชั่วโมง			





ภาพประกอบ 5 Module 1 การพัฒนานักเรียน

Module 2 การพัฒนาตนเอง (15 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาตนเองคือความสามารถของครูในการจัดการตนเองอย่างมีวินัย ตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทในวิชาชีพ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ พร้อมทั้งรักษาวินัยและการเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเวลา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาตนเอง ควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

- 1.1 ตระหนักคุณค่าและบทบาทในวิชาชีพครู
- 1.2 มีวินัย มุ่งมั่น ฝึกฝนและพัฒนาความรู้
- 1.3 พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

หน่วยที่ 2 การเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์

- 2.1 เรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น
- 2.2 มีมนุษยสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะและการปรับตัว

- 3.1 แสดงพฤติกรรมเหมาะสม ควบคุมอารมณ์
- 3.2 ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บริหารเวลา

วิธีการพัฒนา

- 1) การฝึกอบรม 1 ชั่วโมง 30 นาที
- 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3 ชั่วโมง
- 3) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 10 ชั่วโมง 30 นาที

การประเมินผล

- 1) ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2) การประเมินผลจากใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง
สะท้อนคิดและเขียนแผนพัฒนาตนเอง, ฝึกจัดการเวลา, ค้นคว้าและนำเสนอ, ฝึกการสื่อสารและทำงานเป็นทีม, ฝึกสถานการณ์สมมติในการปรับตัว
2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ศึกษาดูงานครูต้นแบบ, เสวนาแลกเปลี่ยน, แลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาตนเอง
3. การฝึกอบรม
บรรยายให้ความรู้, กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์, การระดมสมอง, การฝึกปฏิบัติ

ภาพประกอบ 6 Module 2 การพัฒนาตนเอง

Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู (10 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาเพื่อนครูคือการยกระดับศักยภาพครูร่วมงาน โดยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดประเด็นสอดคล้องกับผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และนโยบายการศึกษาดำเนินการผ่านกรณีศึกษาที่สร้างสรรคที่เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อสร้างกำลังใจและเปิดโอกาสในการพัฒนาพร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาเพื่อนครู ควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาเพื่อนครูอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริง

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและภาวะผู้นำ

- 1.1 สื่อสารเป้าหมายชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- 1.2 กำหนดประเด็นที่ตอบสนองทุกภาคส่วน
- 1.3 แสดงภาวะผู้นำ เป็นต้นแบบ คิตรีเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจ

หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการและพัฒนาการสอน

- 2.1 วางแผนและบริหารจัดการร่วมกันอย่างเป็นระบบ
- 2.2 พัฒนาคุณภาพและทักษะการสอนจนเป็นที่ยอมรับ

หน่วยที่ 3 กรณีศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

- 3.1 นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยเหลือ
- 3.2 ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3.3 ดำเนินการนิเทศต่อเนื่องเพื่อเสริมกำลังใจ
- 3.4 ยกระดับบทบาทครูต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กร

วิธีการพัฒนา

- 1) การฝึกอบรม 1 ชั่วโมง
- 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2 ชั่วโมง
- 3) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 7 ชั่วโมง

การประเมินผล

- 1) ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาเพื่อนครู ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2) การประเมินผลจากใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาเพื่อนครู
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง
ฝึกการสื่อสารเป้าหมายกับเพื่อนครู, ฝึกบทบาทที่เลี้ยง, ทดลองนิเทศการสอน, แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม, ฝึกบริหารจัดการงานร่วมกัน
2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ศึกษาดูงานกรณีศึกษาภายใน, แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง
3. การฝึกอบรม
บรรยายให้ความรู้, การจำลองสถานการณ์, การอภิปรายกลุ่ม

ภาพประกอบ 7 Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู

Module 4 การพัฒนาหลักสูตร (20 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาหลักสูตรคือความสามารถของครูในการสร้างและปรับปรุงหลักสูตรโดยยึดข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบทสังคม เพื่อสะท้อนความต้องการและสอดคล้องมาตรฐานการศึกษาและทิศทางประเทศ หลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาทักษะที่นำไปใช้ได้จริง และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำ เมื่อหลักสูตรนำไปใช้ ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร การนิเทศ และการประเมินปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองผู้เรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์และวางทิศทางหลักสูตร

- 1.1 ศึกษานโยบาย และข้อมูลผู้เรียน ชุมชน สังคม
- 1.2 วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย เชื่อมโยงมาตรฐานและทักษะจริง
- 1.3 เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางหลักสูตร

หน่วยที่ 2 การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
- 2.2 นำหลักสูตรสู่การสอน ควบคู่กับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง

- 3.1 จัดระบบสนับสนุนและนิเทศ
- 3.2 ประเมินและสรุปผล รายงานผู้เกี่ยวข้อง

วิธีการพัฒนา

- 1) การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง
- 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 ชั่วโมง
- 3) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 14 ชั่วโมง

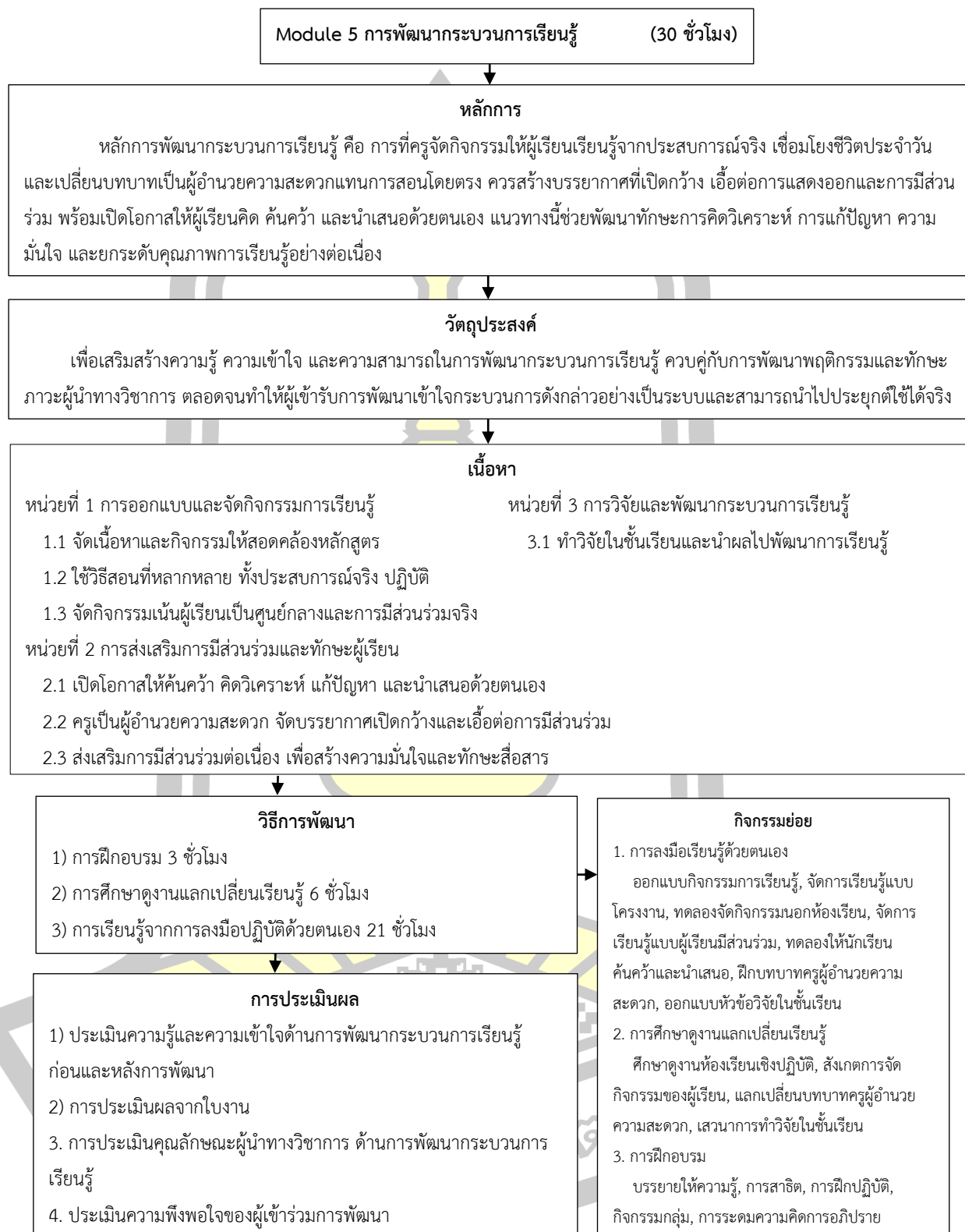
การประเมินผล

- 1) ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาเพื่อนครู ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2) การประเมินผลจากใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาเพื่อนครู
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง
วิเคราะห์หลักสูตรและบริบทผู้เรียน, กำหนด
วิสัยทัศน์และเป้าหมาย, ออกแบบหน่วยการเรียนรู้,
จำลองการใช้หลักสูตร, ออกแบบระบบติดตามและ
ประเมินผล
2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ศึกษาดูงานการพัฒนาหลักสูตร, สังเกตการใช้
หลักสูตรจริง, แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้พัฒนา
หลักสูตร
3. การฝึกอบรม
บรรยายให้ความรู้, กิจกรรมกลุ่ม, การฝึกปฏิบัติ,
การอภิปราย

ภาพประกอบ 8 Module 4 การพัฒนาหลักสูตร



ภาพประกอบ 9 Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความครอบคลุมของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.3 เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหากิจกรรม						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 Module 1 การพัฒนานักเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.5 Module 2 การพัฒนาตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.7 Module 4 การพัฒนาหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.8 Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
5. การประเมินผล						
5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลัง การพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.3 การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.48	มากที่สุด	4.79	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.79) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาเพื่อนครู รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
 - 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

รองลงมาคือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาเพื่อนครู ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาเพื่อนครู ตามลำดับ

2. การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา กิจกรรม มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การพัฒนานักเรียน Module 2 การพัฒนาตนเอง Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู Module 4 การพัฒนาหลักสูตร และ Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการจัดกิจกรรมตามหลักพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการออกแบบจัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการพัฒนาเพื่อนครู รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนานักเรียนและด้านการพัฒนาหลักสูตร และมีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนว่าครูส่วนใหญ่ยังปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในระดับพื้นฐาน การดำเนินกิจกรรมพัฒนานักเรียนมักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าการพัฒนาองค์รวมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ขณะที่การพัฒนาตนเองของครูยังไม่ต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนเชิงระบบ ด้านการพัฒนาเพื่อนครูแม้จะมีความร่วมมือกันอยู่บ้างแต่ยังจำกัดในวงแคบและขาดกลไกการนิเทศภายในที่ชัดเจน ส่วนการพัฒนาหลักสูตรแม้ครูจะเข้าใจหลักสูตรแกนกลางแต่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์และปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน และในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้พบว่าครูยังขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายไม่ต่อเนื่อง และยังไม่ได้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการสอนได้อย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้นสภาพปัจจุบันที่อยู่ในระดับปานกลางจึงอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และการสนับสนุนที่ไม่ทั่วถึง ทำให้การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยังไม่เด่นชัดและไม่พัฒนาอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร ทั้งนี้ Hallinger (2011) ชี้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และ มณีรัตน์ มิตรอำพร (2563) เสริมว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจำเป็นต้องอาศัยทั้งการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับเพื่อนครู และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน หากองค์ประกอบเหล่านี้ยังดำเนินการได้เพียงระดับปานกลางย่อมส่งผลให้ภาวะผู้นำโดยรวมยังไม่บรรลุในระดับที่คาดหวังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤชนันท์ แสนกัญยา (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ ไปนนาน (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาเพื่อนครู และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างมีความคาดหวังให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและรอบด้าน สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยครูควรมีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึกและสมดุลทุกมิติ มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำทางวิชาชีพที่พร้อมถ่ายทอดประสบการณ์และช่วยเหลือเพื่อนครู มีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อ

เทคโนโลยี และนวัตกรรมการสอนอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุดสะท้อนถึงแนวโน้มความต้องการยกระดับสมรรถนะและบทบาทของครูให้ก้าวสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ Leithwood และ Jantzi (2006) ชี้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพโรงเรียน เพราะครูผู้นำสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างมาตรฐานการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน Funnell และ Rogers (2011) อธิบายว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพึ่งพาครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาผู้เรียนได้รอบด้านอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาลักษณ์ จันทอร่วม (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.512 แสดงให้เห็นว่าครูยังมีความต้องการพัฒนาในทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (PNI = 0.552) ด้านการพัฒนานักเรียน (PNI = 0.528) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (PNI = 0.502) ด้านการพัฒนาตนเอง (PNI = 0.490) และด้านการพัฒนาเพื่อนครู (PNI = 0.489) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดอยู่ในด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง อีกทั้งยังไม่สามารถใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการพัฒนานักเรียนมีความต้องการจำเป็นรองลงมา เพราะครูยังไม่สามารถส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายได้ครบทุกมิติ ขณะที่ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีความต้องการในระดับปานกลาง เนื่องจากครูเข้าใจหลักสูตรแกนกลางแต่ยังขาดความมั่นใจในการปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและชุมชน ส่วนด้านการพัฒนาตนเองและด้านการพัฒนาเพื่อนครูมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น เพราะครูส่วนใหญ่มีความตั้งใจและพยายามพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอยู่บ้างในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ค่าความต้องการจำเป็นในทุกด้านที่อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แสดงให้เห็นว่าครูยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการให้บรรลุสภาพที่พึงประสงค์ได้ ทั้งนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2559)

อธิบายว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ขณะที่ มาลี เอี่ยมสวัสดิ์ (2561) เน้นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจะเกิดผลชัดเจนก็ต่อเมื่อครูสามารถ กระตุ้นแรงบันดาลใจและสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนได้ ดังนั้น ความต้องการจำเป็นที่ ปรากฏสูงที่สุดนี้จึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงความจำเป็นเชิงระบบในการยกระดับทักษะครูด้านการจัดการ เรียนรู้ เพื่อให้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสมบูรณ์และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จุฬารัตน์ ไบนาน (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการจำเป็นในด้านความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด

2. การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา กิจกรรม มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การพัฒนานักเรียน Module 2 การพัฒนาตนเอง Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู Module 4 การพัฒนาหลักสูตร และ Module 5 การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม โดยมีกิจกรรมการพัฒนาตามหลัก พัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ดังนี้ 1. การฝึกอบรม 5 Module (จำนวน 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 10) 2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (จำนวน 20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20) และ 3. การเรียนรู้จาก การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (จำนวน 70 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 70) และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ และการประเมินความพึง พอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างของโปรแกรมเชื่อมโยงองค์ประกอบการพัฒนาที่สำคัญทั้ง 5 ด้าน เข้าด้วยกันอย่างสมดุล ครอบคลุมทั้งมิติของการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้หลัก 70 : 20 : 10 ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการ เรียนรู้ในชั้นอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานระหว่างกิจกรรมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการลงมือปฏิบัติจริง ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม และเจตคติในการทำงาน นอกจากนี้ โปรแกรมยังมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้กับบริบทของแต่ละ

โรงเรียนได้ และส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองมากกว่าการรับจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว การวัดและประเมินผลที่เน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ จึงช่วยสะท้อนความก้าวหน้าในการพัฒนาอย่างรอบด้าน ผลลัพธ์ที่โปรแกรมได้รับการประเมินว่าเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับสูงสุดจึงเป็นผลจากการออกแบบที่คำนึงถึงหลักวิชาการ ความเป็นจริงของบริบทการศึกษา และความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ซึ่งทำให้โปรแกรมนี้นี้มีศักยภาพในการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างแท้จริงและยั่งยืน และก่อนการสร้างโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมและขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ Kanaya และ McMillan (2005), Charney และ Conway (2005), Armstrong (2010), Funnell และ Rogers (2011), Dyer และคณะ (2013), และจํารง บัวศรี (2542) ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤชนันท์ แสนกันยา (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรมคือ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู Module 2 การพัฒนานักเรียน Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ระยะเวลาในการพัฒนา 40 ชั่วโมง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการแสดงบทบาททางวิชาการ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี อีกทั้งควรมีระบบ

นิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในระดับต่าง ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

1.2 สถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาครูของโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมพัฒนาที่ได้จากการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับศักยภาพครู กิจกรรมที่จัดขึ้นควรอยู่ในรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นด้านที่ยังมีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อพัฒนาครูควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งยกระดับสมรรถนะจากระดับปานกลางไปสู่ระดับมากที่สุดตามเป้าหมายของโปรแกรม ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ สนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น การจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม การนิเทศภายใน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแสดงบทบาทเป็นต้นแบบทางวิชาการภายในโรงเรียน

1.4 ครู ควรตระหนักและใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยเข้าร่วมกิจกรรมของโปรแกรมการพัฒนาที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ ทักษะ และแนวปฏิบัติที่ได้รับไปปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง ครูควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การทำวิจัยในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในบริบทที่ต่างกันไป เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับแต่ละสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัดที่มีผลต่อการพัฒนาครู เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากครูและผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมให้สอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2548). แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองกาญจน์ กาญจนโกมล. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). กลวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวิธีเรียน. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการ
ศึกษา.
- _____. (2546ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี, และ ธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการการเรียนรู้
(พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- กาญจน์ เรืองมนตรี (2549). ทฤษฎีผู้นำ. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอทย์.
- จำรัส ดวงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- จิตติมา วิริยวัฒน์. (2530). ทิศทางการแนะแนวเพื่อคุณภาพชีวิตเยาวชน. กรุงเทพฯ: สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- จุฬารักษ์ ไปนาน. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 (ศึกษานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2543). ทักษะภาวะผู้นำ : *Leadership Skills*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา. วารสาร
การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1), 1-2.
- ทิตนา แคมมณี. (2549). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- _____. (2552). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธรรณ นามวรรณ. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนัการพิมพ์.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิสาลักษณ์ จันทอร่วม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราชญา กล้านัญญ, พ. บ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). เพื่อการเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ มิตรอำพร. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางวิชาการ.
- มาลี เอี่ยมสวัสดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.

_____. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธ์.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การประเมินผลการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สังต์ อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร, (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมสิทธิ์ จิตรสถาพร. (2535). เทคนิคการจัดการศึกษานอกสถานที่. สงขลา: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 ถึง 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. กาฬสินธุ์: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

_____. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทวิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวาร. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด, (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

หฤชนันท์ แสงกันยา. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2559). การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning model (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์.

Davis, G. A. a. M., A.T.,. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.

Dubrin, A. J. (2004). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skills* (5th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Duke, D. L. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York: Random house.

Gorton, R. A. (1983). *School Administrator and Supervision : Leadership*. Iowa: Wine-Brown.

Greenfield. (1986). *The Effective Principal : Perspectives on School Leadership*. Boston: Allyn.

Nelson, D. L. a. Q., J.C. (1997). *Organization Behavior* (2nd ed). New York: Harper and Row.

North Dagota LEAD-Center. (2001). *Instruction Leadership*. Washington: National Academies Press.

Oklahoma. (2007). *Oklahoma Principal Qualification*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ordway Tead. (1970). *The Art of Leadership*. New York: McGraw - HillBook Company.

Owens, R. G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform* (7th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Pendleton County Schools. (2007). *Pendleton county schools Job Description ; Principal*. Virginia: West Virginia.

Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed). New York: John Wiley and Sons.

Terry, C. (1997). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Academic Press.

Krejcie, R. V. M., E.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.

Allen, A. M. (2011). *Academic optimism and instructional leadership in urban elementary schools*. (Ph.D. Thesis). The College of William and Mary, Williamsburg.

Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*: Kogan Page Publishers.

Barr, M. J. a. K. L. A. (1990). *Introduction Elements of program development, Developing effective student services program*. San Francisco: Jossey-Bass.

Barratt, D. P., Derbyshire, P., Findlay, K., Pike, M., Wellner, N., Lunn, J., . . . Smith, A. M. (2009). Normal growth of Arabidopsis requires cytosolic invertase but not sucrose synthase. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(31), 13124-13129.

Bass, B. M., และ Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.

Bauch, P. A., และ Goldring, E. B. (1996). Parent involvement and teacher decision making in urban high schools of choice. *Urban Education*, 31(4), 403-431.

Blanchard, P. N., และ Thacker, J. W. (2023). *Effective training: Systems, strategies, and practices*: SAGE Publications.

Boone, E. J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey: Prentice Hall.

_____. (1992). Community-based programming: An opportunity and imperative for the community college. *Community College Review*, 20(3), 8-20.

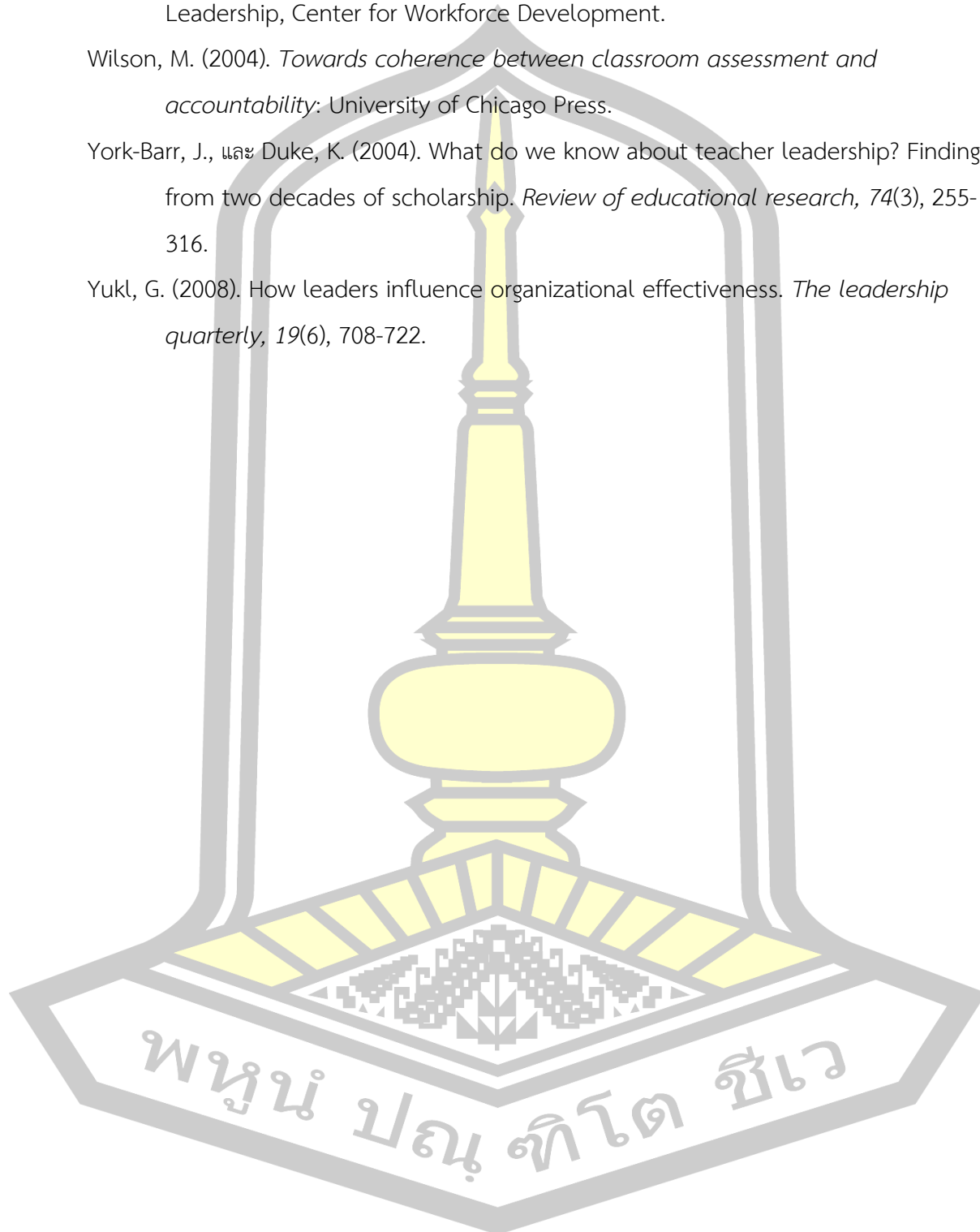
Bossert, J. L. (2016). Managers and Leaders. *Lean & Six Sigma Review*, 15(2), 4.

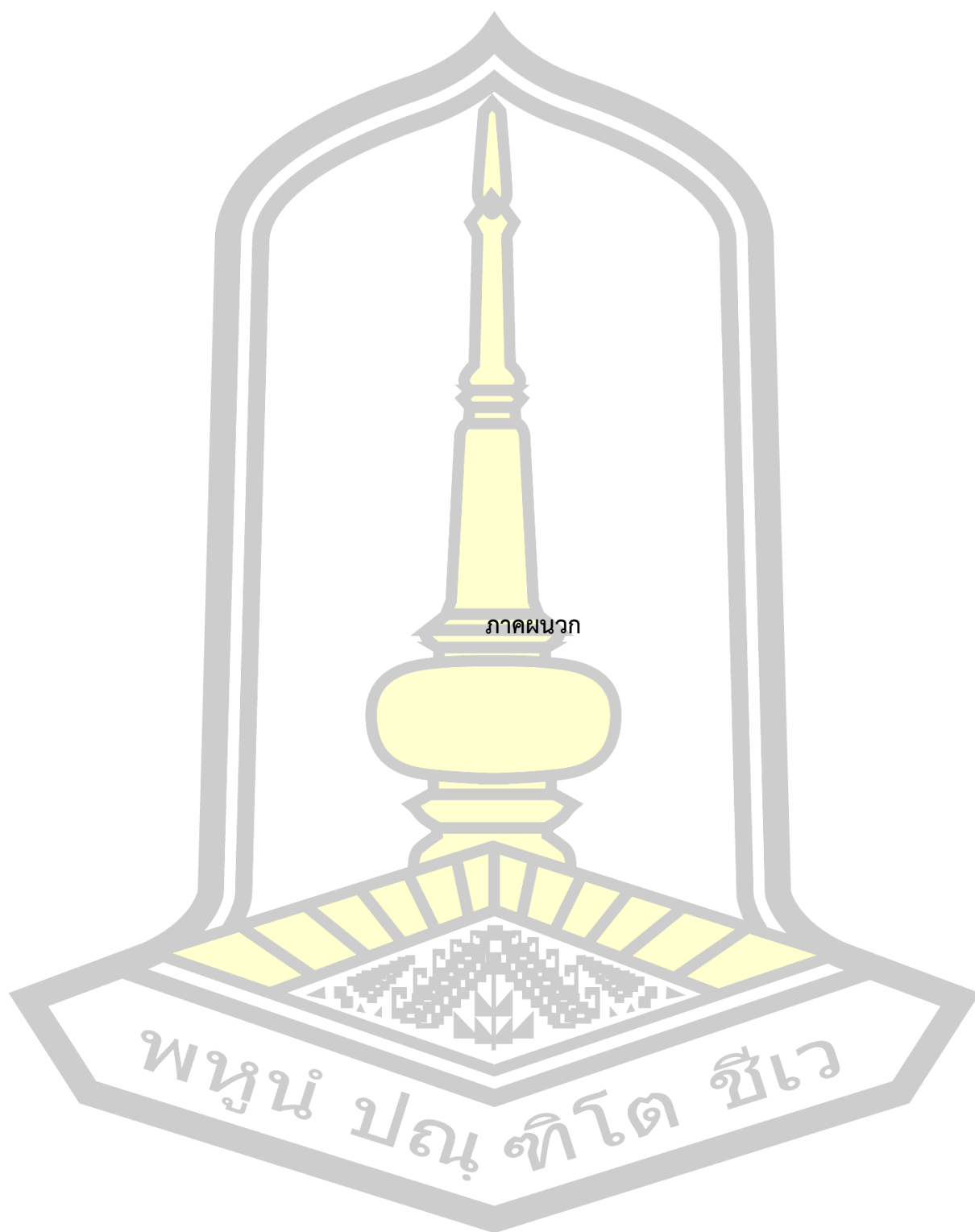
- Bossert, S. T. (1988). Chapter 6: Cooperative activities in the classroom. *Review of research in education*, 15(1), 225-250.
- Brookfield, S. (1984). Self-directed adult learning: A critical paradigm. *Adult education quarterly*, 35(2), 59-71.
- Butchart, R. E., McEwan, B., และ Landau, B. M. (1998). *Classroom discipline in American schools: Problems and possibilities for democratic education*: SUNY Press.
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers and Staff Developers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Charney, C. a. C., K. (2005). *The Trainer's Tool Kit* (2nd ed). New York: American Management Association.
- Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and practice. (No Title).
- Dyer Jr, W. G., Dyer, J. H., และ Dyer, W. G. (2013). *Team building: Proven strategies for improving team performance*: John Wiley & Sons.
- Everard, K. B., Wilson, I., และ Morris, G. (2004). Effective school management.
- Fullan, M. (2015). *The new meaning of educational change*: Teachers college press.
- Funnell, S. C., และ Rogers, P. J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models* (31): John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1997). *Organization Behavior Structure Process* (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., และ Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*: ERIC.
- Grizzard, J. B., Sharma, V., Nunnery, C., Kang, B. B., และ Dagon, D. (2007). Peer-to-Peer Botnets: Overview and Case Study. *HotBots*, 7(2007).
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142.
- Hamdan, A. R., Najib M.G., and Ting L.H.L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-616.
- Harris, A., และ Lambert, L. (2003). *EBOOK: Building leadership capacity for school improvement*: McGraw-Hill Education (UK).

- Helen, W., และ Clive, D. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2).
- Hersey, P., และ Blanchard, K. H. (1997). *Situational leadership*. Paper presented at the Dean's Forum.
- Houle, C. O. (1996). *The Design of Education*. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series: ERIC.
- Hoy, A. W., Hoy, W. K., และ Hoy, A. W. (2003). *Instructional leadership: A learning-centered guide*: Allyn and Bacon Boston, MA.
- Kanaya, T. a. M., C. (2005). *Facilitating Communities of Practice in Teacher Professional Development*. Denmark: Aalborg University.
- Khan, S., และ Malik, S. (2013). Is teacher leadership a fantasy or reality? A review. *Journal of educational and instructional studies in the world*, 3(3), 66-72.
- Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. *The Adult Education Company*.
- _____. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy (revised and updated). *Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education*.
- La Porte, A. M. (2016). Efficacy of the arts in a transdisciplinary learning experience for culturally diverse fourth graders. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 8(3), 467-480.
- Lambert, L. (2002). A framework for shared leadership. *Educational leadership*, 59(8), 37-40.
- Langmuir, D. A. (1998). *Making sense of teacher collaboration: a case study of two teachers' engagement in clinical supervision*. University of British Columbia.
- Lashway, L. (2002). Developing Instructional Leaders. ERIC Digest.
- Lawson, K. (2008). *Leadership development basics*: Association for Talent Development.
- Leithwood, K. (1999). *Changing leadership for changing times*: Open University Press.
- Leithwood, K., และ Duke, D. (1999). *A century's quest to understand school leadership*.
- Leithwood, K., และ Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 201-227.

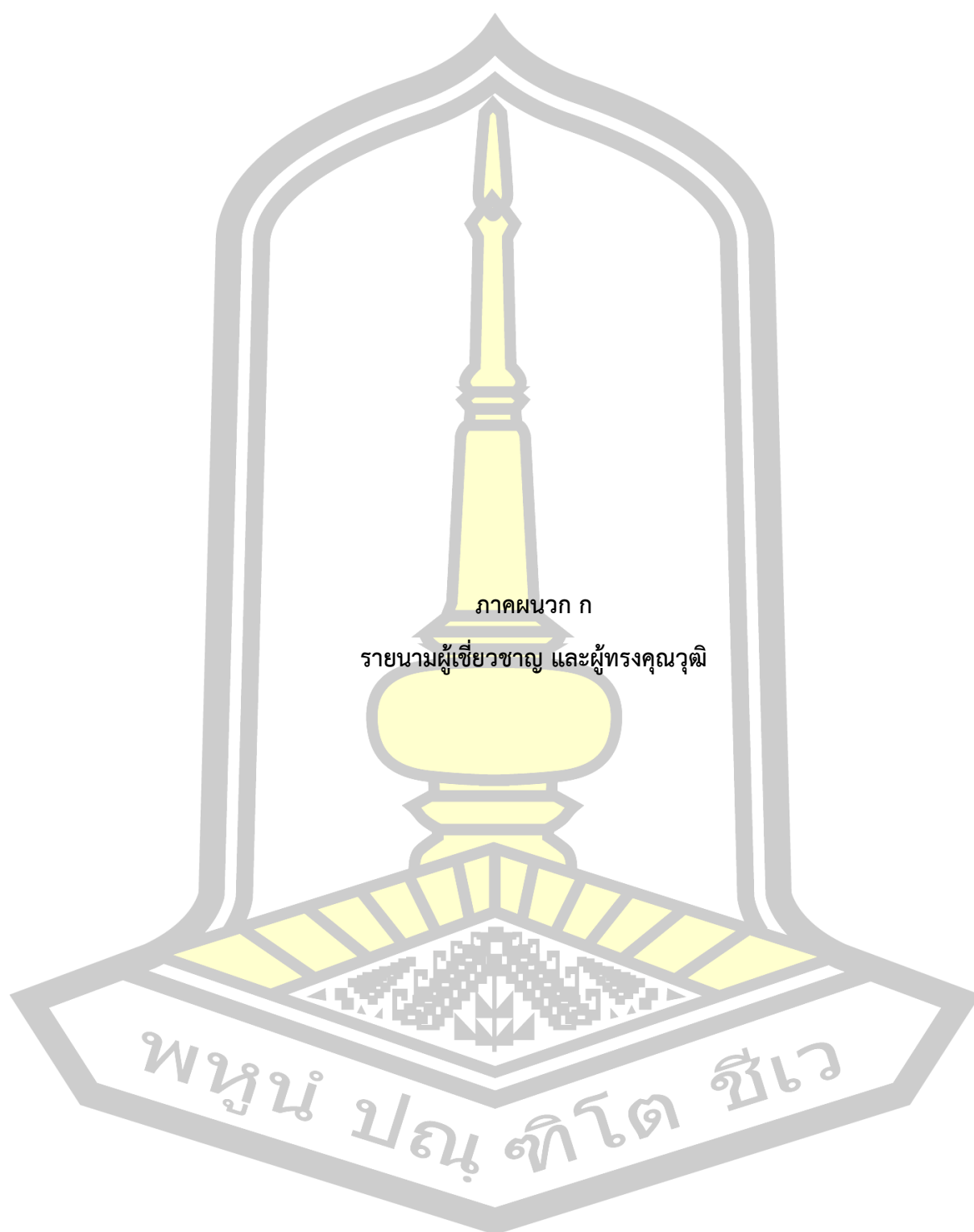
- Lieberman, A., Saxl, E. R., และ Miles, M. B. (2000). Teacher leadership: Ideology and practice. *The Jossey-Bass reader on educational leadership*, 1, 348-365.
- Lombardo, M. M. a. E., R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Marsh, C. J. (1997). Perspectives: Key concepts for understanding curriculum.
- McCauley, C. D., Moxley, R.S. and Velsor, E.V. (1998). *Our View of Leadership Development in The Center for Creative Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McEwan, E. K. (2002). *Seven steps to effective instructional leadership*: Corwin Press.
- O'Donnell, R. J., และ White, G. P. (2005). Within the accountability era: Principals' instructional leadership behaviors and student achievement. *NASSP bulletin*, 89(645), 56-71.
- Papagiannis, G. J., Easton, P. A., และ Owens, J. T. (1992). *The school restructuring movement in the USA: An analysis of major issues and policy implications*: International Institute for Educational Planning.
- Pellicer, L. O., และ Anderson, L. W. (1995). *A handbook for teacher leaders*: ERIC.
- Rogers, C. R. (2000). *Freedom to Learn*. Columbus: Merrill Publishing Co.
- Saylor, J. G., และ Alexander, W. M. (1974). Curriculum planning for schools. *New York: Holt. Rinehart, Winston*.
- Senge, P. M. (1997). The fifth discipline. *Measuring business excellence*, 1(3), 46-51.
- Sherrill, J. A. (1999). Preparing teachers for leadership roles in the 21st century. *Theory into practice*, 38(1), 56-61.
- Styles, M. (1985). Effective models of systematic program planning. *Developing effective student services programs*, 181-211.
- Suranna, K., และ Moss, D. (2002). *Exploring leadership in the context of teacher preparation*. Paper presented at the meeting of the Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Togunde, D., และ Richardson, S. (2006). Household size and composition as correlates of child labour in urban Nigeria. *Africa development*, 31(1), 50-65.
- Wildy, H., และ Dimmock, C. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2).

- Wills, J. L. (1993). *Skill standards systems in selected countries*: Institute for Educational Leadership, Center for Workforce Development.
- Wilson, M. (2004). *Towards coherence between classroom assessment and accountability*: University of Chicago Press.
- York-Barr, J., และ Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255-316.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722.



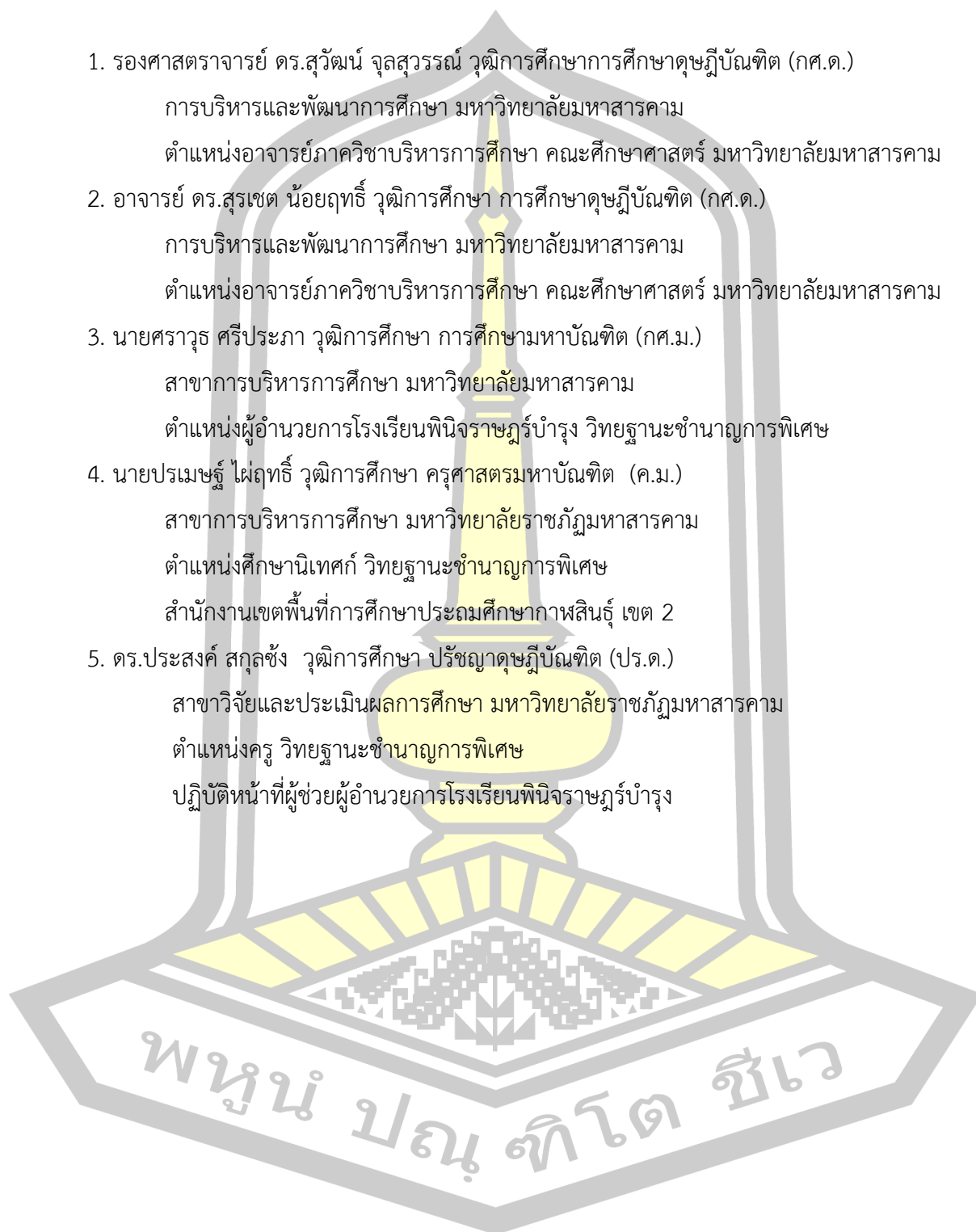


ภาคผนวก



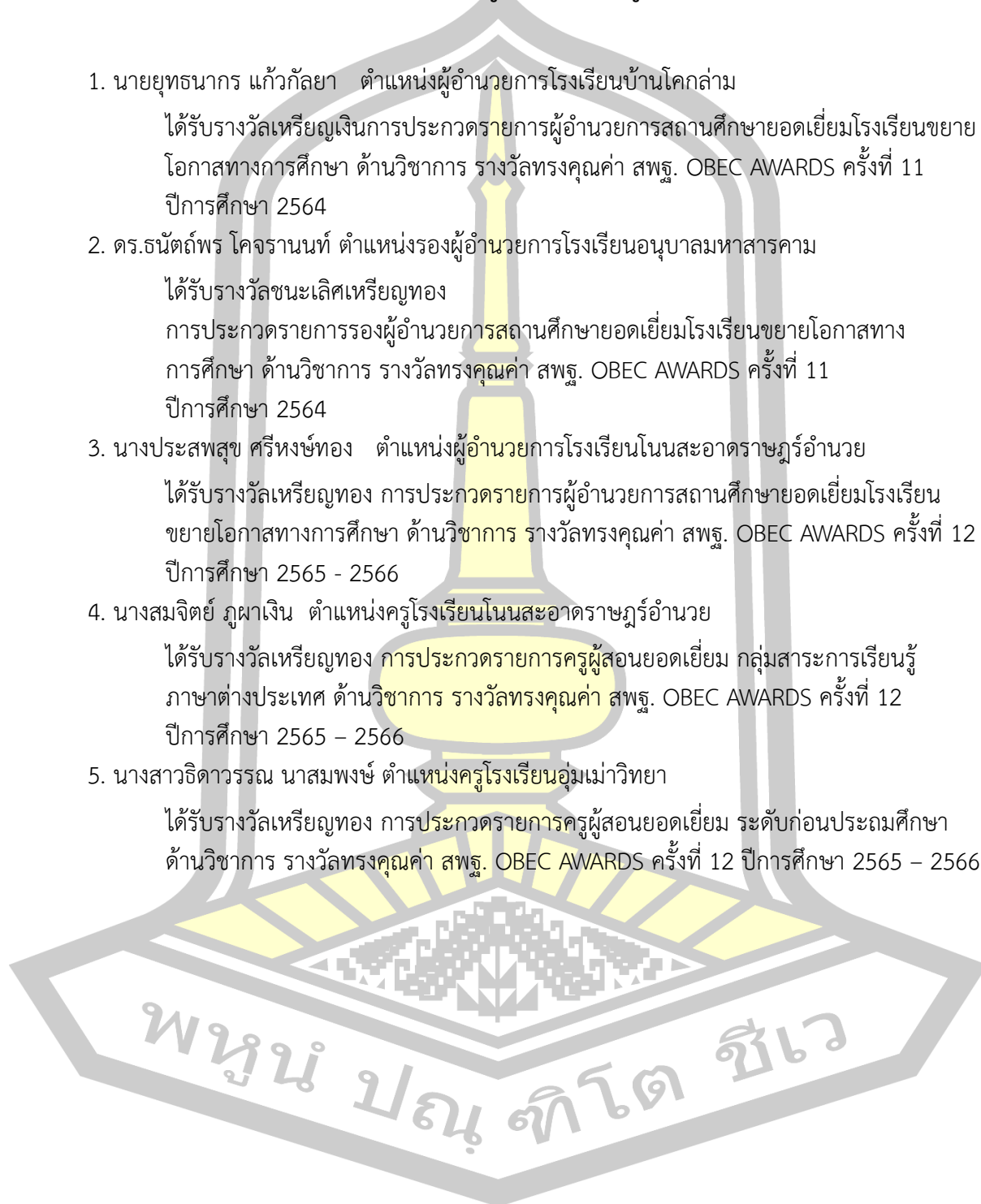
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่งอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. อาจารย์ ดร.สุเชต น้อยฤทธิ์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่งอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายศราวุธ ศรีประภา วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นายประเมษฐ์ ไม้ฤทธิ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. ดร.ประสงค์ สกุลซัง วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง



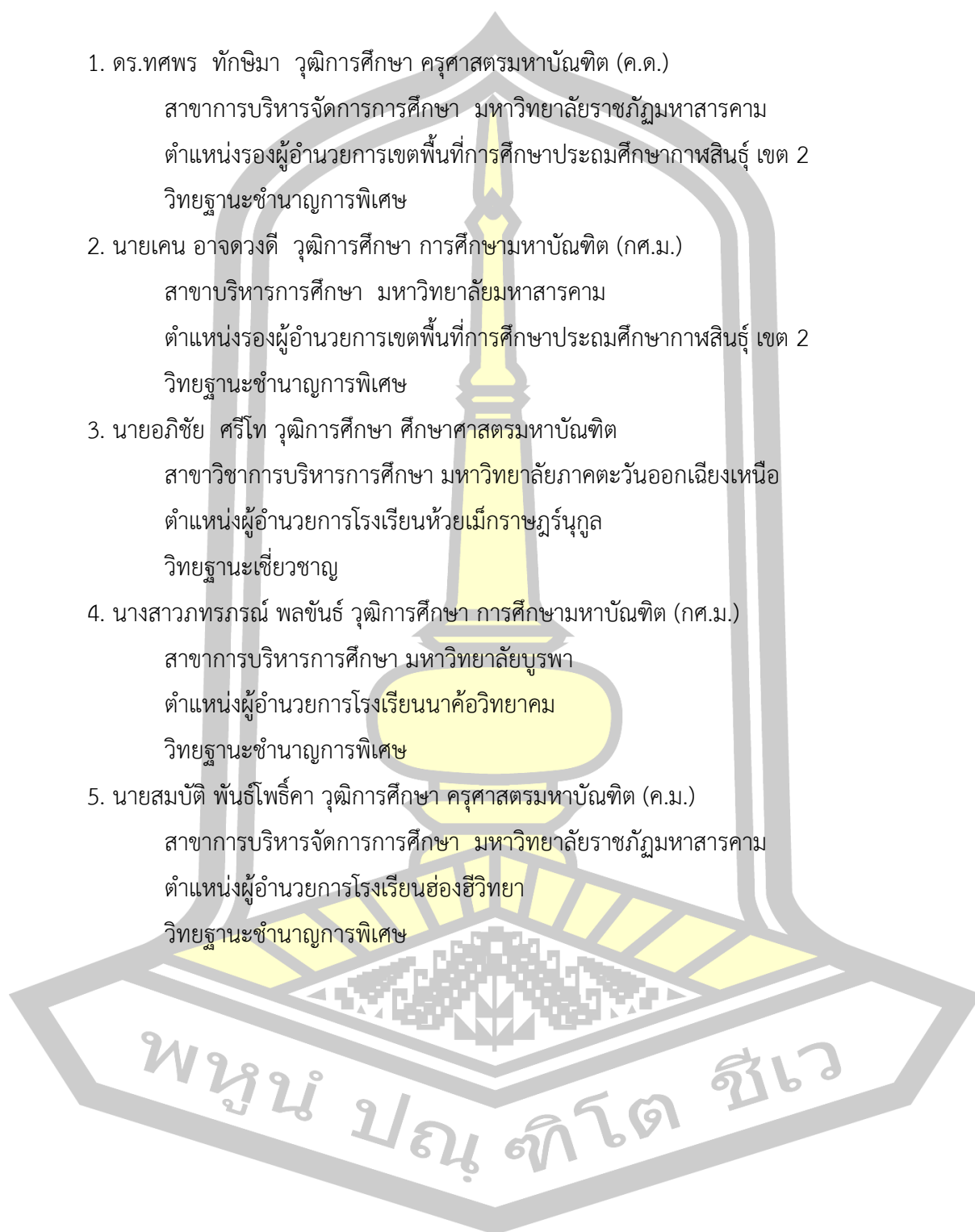
**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
ในการถอดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ**

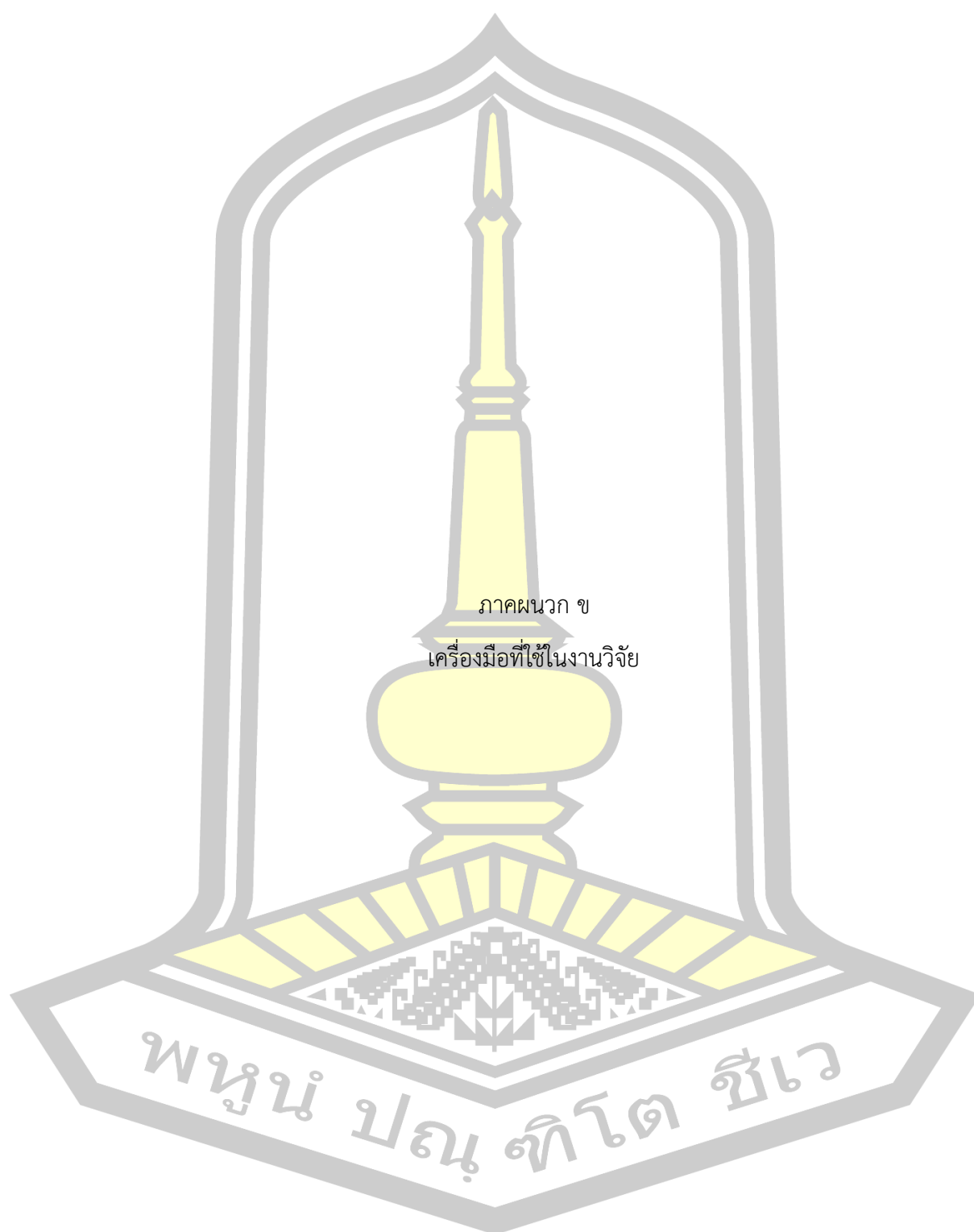
1. นายยุทธนากร แก้วกล้า ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม
ได้รับรางวัลเหรียญเงินการประกวดรายการผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564
2. ดร.ธนต์พร โคจรานนท์ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม
ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง การประกวดรายการรองผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564
3. นางประสพสุข ศรีหษ์ทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ
ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566
4. นางสมจิตย์ ภูผาเงิน ตำแหน่งครูโรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ
ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการครูผู้สอนยอดเยี่ยม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566
5. นางสาวจิตาวรรณ นาสมพงษ์ ตำแหน่งครูโรงเรียนอัมเม่วทยา
ได้รับรางวัลเหรียญทอง การประกวดรายการครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับก่อนประถมศึกษา ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565 - 2566



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมและประเมินโปรแกรม

1. ดร.ทศพร ทักขิมา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ด.)
 สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
2. นายเคน อาจดวงดี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
 สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. นายอภิชัย ศรีโท วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยเม็กราษฎร์นุกูล
 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
4. นางสาวภทรภรณ์ พลจันทร์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาค้อวิทยาคม
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
5. นายสมบัติ พันธุ์โพธิ์คำ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนฮ้องฮีวิทยา
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ





แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของนิยามศัพท์กับข้อคำถาม
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของนิยามศัพท์กับข้อคำถาม (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ :

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
ด้านการพัฒนานักเรียน					
1.	ท่านมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน และมุ่งพัฒนาให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย				
2.	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผลการพัฒนานักเรียนบรรลุมาตรฐาน และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3.	ท่านติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนานักเรียน ได้อย่างเหมาะสม				
4.	ท่านนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงส่งเสริม หรือพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง				
5.	ท่านวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง				
6.	ท่านรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
7.	ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ				
ด้านการพัฒนาตนเอง					
8.	ท่านรู้คุณค่า และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง				
9.	ท่านมีวินัย หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม หรือ พัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนาความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น				
10.	ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ				
11.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น				
12.	ท่านใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้				
13.	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจัดการความสัมพันธ์และสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
14.	ท่านแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น และยอมรับความแตกต่างของบุคคล				
15.	ท่านมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น				
16.	ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม				
ด้านการพัฒนาเพื่อนครู					
17.	ท่านเป็นท่านต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู				
18.	ท่านมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
19.	ท่านมีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
20.	ท่านมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นท่านผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้				
21.	ท่านมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ				
22.	ท่านสามารถให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อนครูอย่างเต็มที่				
23.	ท่านมีความเป็นผู้นำในการเตรียมการ วางแผนการพัฒนาร่วมกันกับเพื่อนครู				
24.	ท่านสามารถอธิบายเพื่อนครู เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรม				
ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
25.	ท่านศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการรวมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา				
27.	ท่านสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น				
28.	ท่านนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
29.	ท่านนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
30.	ท่านจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย				
31.	ท่านมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ				
32.	ท่านนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
33.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง				
34.	ท่านจัดเนื้อหาสาระของบทเรียนให้สอดคล้องกับความสนใจผู้เรียน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
35.	ท่านเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
36.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ				
37.	ท่านจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นการปฏิบัติ และการเผชิญสถานการณ์				
38.	ท่านใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน				
39.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด บุคลากรในท้องถิ่น				
40.	ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

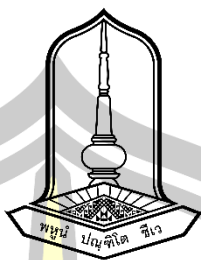
.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตาม ความจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงจะช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 09 5179 0999

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาโท

☐ ระดับปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21-25 ปี

☐ มากกว่า 25 ปี

5. อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

☐ อำเภอปางดะ

☐ อำเภอห้วยซัย

☐ อำเภอห้วยเม็ก

☐ อำเภอหนองกุงศรี

☐ อำเภอท่าคันโท

พูน ปณ จิตโต ชีเว

[illegible]

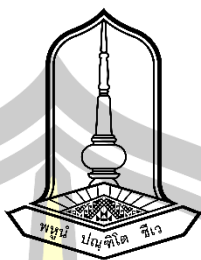
ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30.	ท่านมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ										
31.	ท่านนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น										
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้											
32.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง										
33.	ท่านจัดเนื้อหาสาระของบทเรียนให้สอดคล้องกับความสนใจผู้เรียนและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน										
34.	ท่านเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้										
35.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ										
36.	ท่านจัดกิจกรรมการสอนที่เน้นการปฏิบัติ และการเผชิญสถานการณ์										
37.	ท่านใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน										
38.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น ชุมชน วัด พิพิธภัณฑ์ และบุคลากรในท้องถิ่น										
39.	ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



การศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ
หรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้
กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เรื่องที่สัมภาษณ์ : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

สถานที่.....

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีหน้าที่และรับผิดชอบ หรือมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1. การพัฒนานักเรียน ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

1.1 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

.....
.....
.....

1.2 การสอนเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการศึกษา

.....
.....
.....

1.3 การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

2. การพัฒนาตนเอง ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

2.1 การสร้างความตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง

2.2 มีความตั้งใจพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2.3 มีวินัย ฝึกฝนพัฒนาตนเอง

2.4 สามารถจัดการตนเองได้

2.5 มีความสามารถจัดการความสัมพันธ์

3. การพัฒนาเพื่อนครู ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

3.1 เปิดประเด็นสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์

3.2 เตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจน

3.3 การนิเทศการสอน

3.4 อภิปรายเพื่อให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

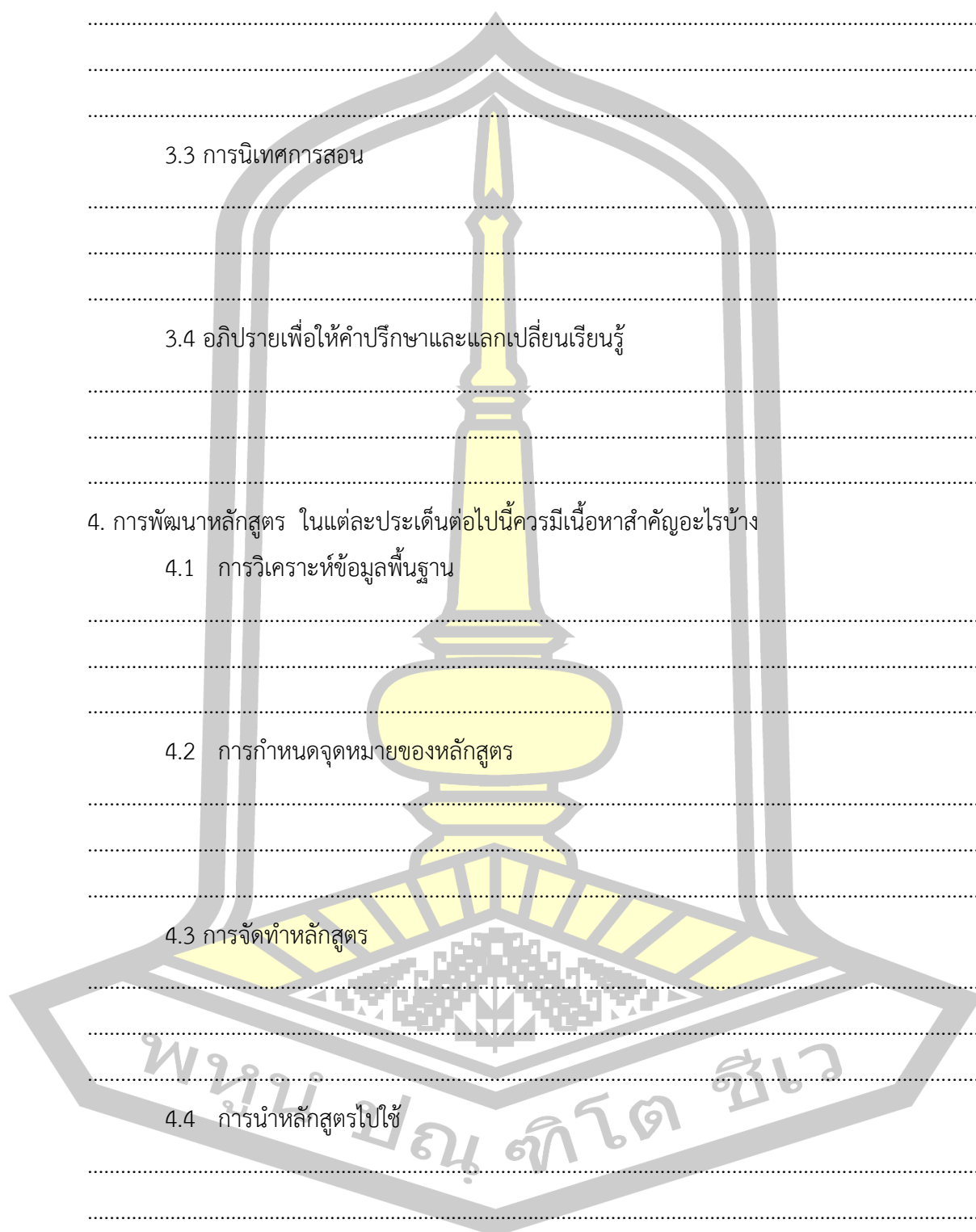
4. การพัฒนาหลักสูตร ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.2 การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร

4.3 การจัดทำหลักสูตร

4.4 การนำหลักสูตรไปใช้



4.5 การประเมินผลหลักสูตร

4.6 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

5.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5.2 คอยอำนวยความสะดวกและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

5.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง : การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาโดยรวมและแยกรายองค์ประกอบ
ควรกำหนดชั่วโมงตามหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแบ่งสัดส่วนได้
เป็น 70 : 20 : 10 ได้แก่

- 1) ร้อยละ 70 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
- 2) ร้อยละ 20 การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) ร้อยละ 10 การฝึกอบรม

ท่านมีความเห็นว่าในแต่ละสัดส่วนควรใช้เวลาเท่าใด พิจารณาจากลำดับความ
ต้องการจำเป็น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการพัฒนานักเรียน	0.528	2
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.490	4
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู	0.489	5
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.502	3
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	0.552	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อและประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสม
และความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแต่ละข้อ 5 ระดับดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะ
และความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

ตัวอย่างการประเมิน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโปรแกรม	✓						✓				

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 095 - 179 - 0999

4.1 การฝึกอบรม												
4.2 การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้												

รายการประเมิน	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
4.3 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง											
5. การประเมินผล											
5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการพัฒนา											
5.2 การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร											
5.3 การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ											
5.4 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา											

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

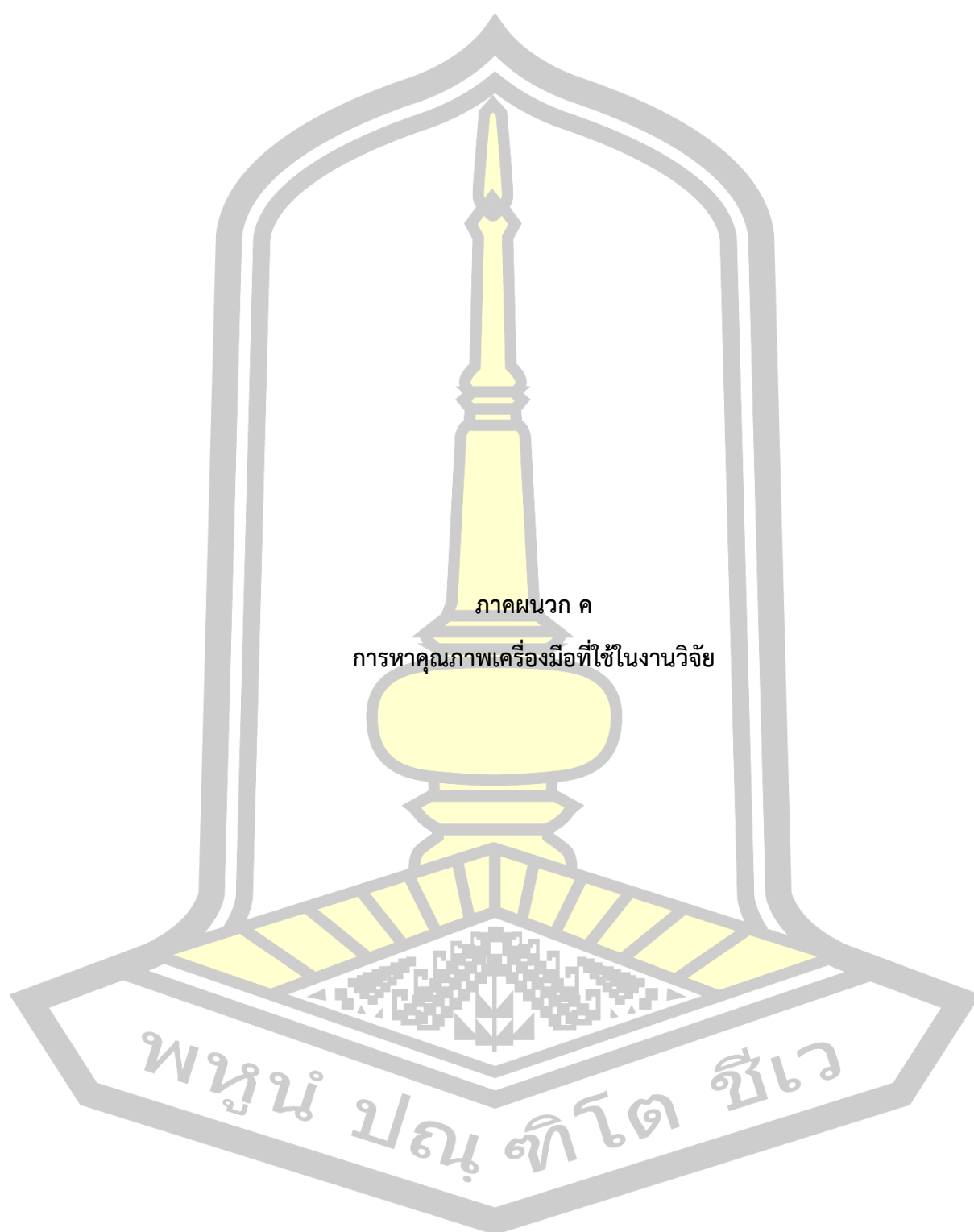
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทำแบบประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

พูน ปรณ จิตโต ชีวะ



ตาราง 25 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

แบบสอบถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนานักเรียน								
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	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาตนเอง								
8	1	1	1	1	0	4	0.80	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	0	1	4	0.80	ใช้ได้
12	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
15	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาเพื่อนครู								
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

แบบสอบถาม ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
24	1	0	1	1	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
ด้านการพัฒนาหลักสูตร								
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	0	4	0.80	ใช้ได้
28	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	0	1	1	1	0	3	0.60	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

พูน ปณ จิโต ชีเว

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความเชื่อมั่น” (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ข้อที่	แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน		แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.855	0.989	0.792	0.987
2	0.550		0.747	
3	0.793		0.904	
4	0.860		0.916	
5	0.865		0.824	
6	0.865		0.729	
7	0.846		0.803	
8	0.906		0.821	
9	0.919		0.722	
10	0.795		0.857	
11	0.863		0.765	
12	0.864		0.724	
13	0.851		0.805	
14	0.798		0.723	
15	0.893		0.788	
16	0.844		0.686	
17	0.888		0.678	
18	0.568		0.823	
19	0.652		0.783	
20	0.893		0.740	
21	0.576		0.728	
22	0.891		0.866	
23	0.867		0.873	
24	0.902		0.873	
25	0.796		0.823	

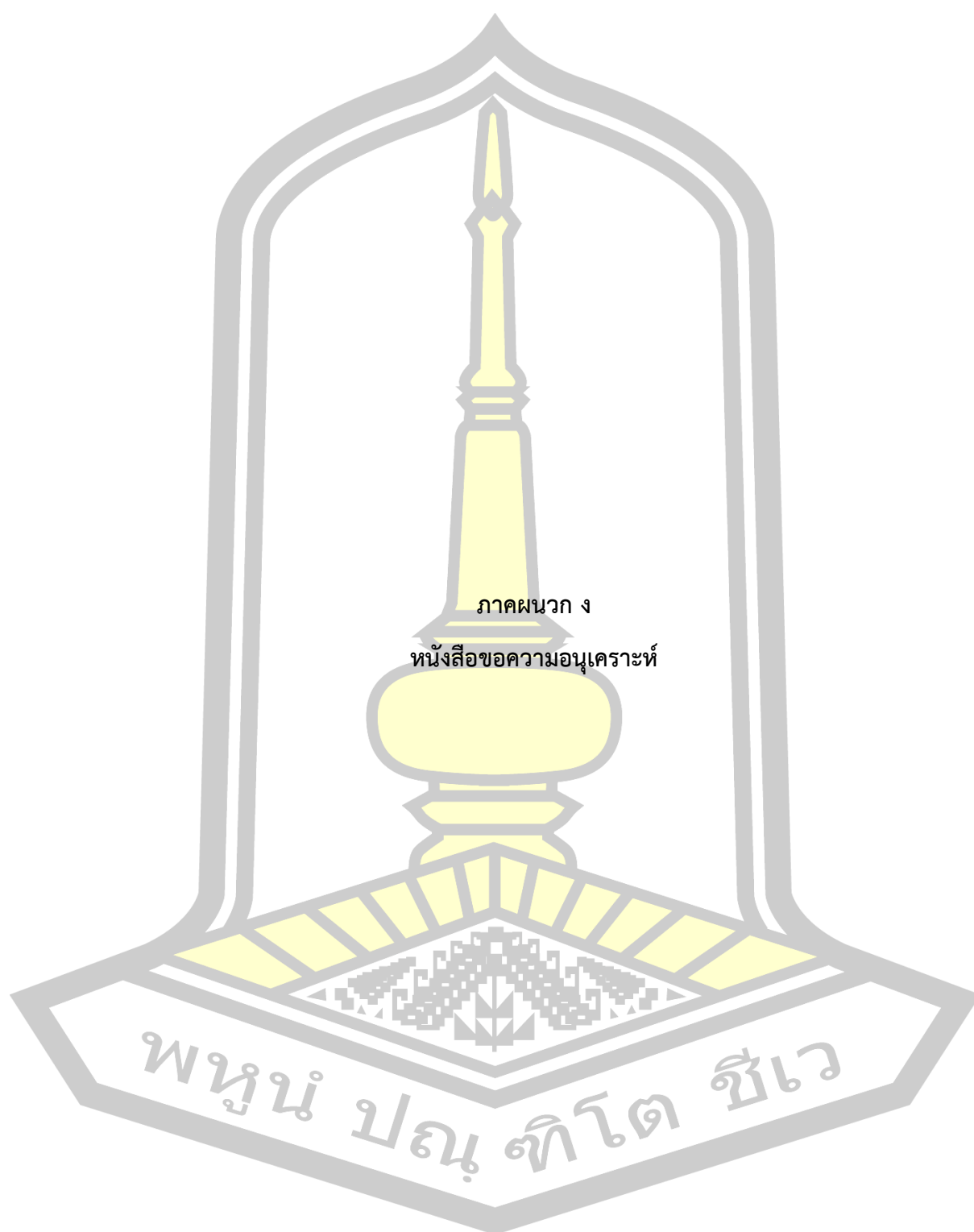
ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน		แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
26	0.907		0.861	
27	0.833		0.858	
28	0.885		0.819	
29	0.845		0.792	
30	0.901		0.904	
31	0.886		0.790	
32	0.878		0.788	
33	0.907		0.834	
34	0.783		0.801	
35	0.843		0.871	
36	0.808		0.821	
37	0.713		0.757	
38	0.899		0.808	
39	0.849		0.893	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.550 ถึง 0.919 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.678 ถึง 0.916 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.989 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.987

พูน ปณ จิต ชีเว





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว295

วันที่ 21 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางสาวสุชาติ โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว295

วันที่ 21 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว295

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายศรารุช ศรีประภา

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว295

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 มกราคม 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายปรเมษฐ์ ไม้ฤทธิ์

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว295

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ประสงค์ สกุลซึ้ง

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ 704

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 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

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2177

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2177

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้สาคณดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2172

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสะอาดราษฎร์อำนวยการ

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2172

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมเม่วทยา

ด้วย นางสาวสุชาติ โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4374-3174

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ว2810

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเคน อาจดวงดี

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9852

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ว2810

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ทศพร ทักขิมา

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9852

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ว2810

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอภิชัย ศรีโท

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน 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 0-4371-9852

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/ว2810

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวภรพรรณ พลจันทร์

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน 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 0-4371-9852

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0951790999



ที่ อว 0605.5(2)/2918

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมบัติ พันธุ์โพธิ์คำ

ด้วย นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-9852





โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
Academic Leadership Enhancement Program for Teachers
under Kalasin Primary Educational Service Areas Office 2

จัดทำโดย

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พหุณ ปญฺชิโต ชีเว

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นคู่มือในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยเนื้อหา มี 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 รายละเอียดเนื้อหา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และจะเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี

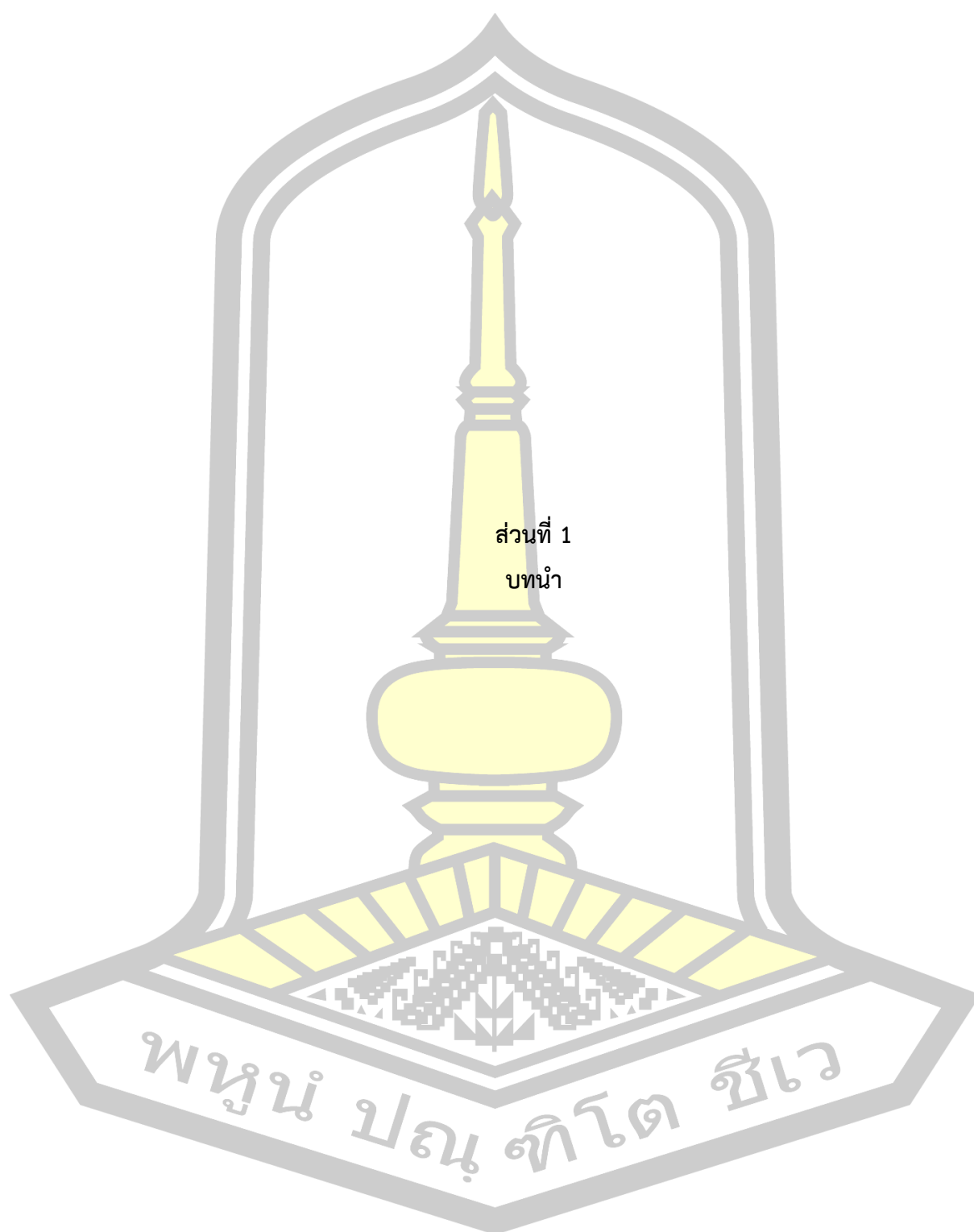
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ		หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ		1
หลักการ		2
วัตถุประสงค์		2
เนื้อหากิจกรรม		3
กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม		6
การวัดและประเมินผล		8
ส่วนที่ 2 รายละเอียดเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2		10
Module 1 การพัฒนานักเรียน		16
Module 2 การพัฒนาตนเอง		20
Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู		24
Module 4 การพัฒนาหลักสูตร		28
Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		35

พูน ปณ จิต ชีเว



1. หลักการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด การที่ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการช่วยให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ มณีรัตน์ มิตรอำพร (2563) อธิบายว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังมีความสำคัญในด้านการยกระดับมาตรฐานการสอนและการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามที่ กรองกาญจน์ กาญจนโกลม (2562) กล่าวว่าครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะไม่เพียงทำหน้าที่สอน แต่ยังเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอน และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระดับห้องเรียนและโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน ในทัศนะของ ทิศนา ขัมมณี (2561) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นรากฐานของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) โดยครูที่มีบทบาทเชิงผู้นำจะสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ทั้งในหมู่นักเรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่ายวิชาการในโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้สามารถพัฒนาทั้งผู้เรียน โรงเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม ครูที่มีภาวะผู้นำมิได้เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นผู้นำทางปัญญาและแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบันอีกด้วย สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมมีดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนานักเรียน 2) การพัฒนาตนเอง 3) การพัฒนาเพื่อนครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหากิจกรรม

เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 การพัฒนานักเรียน (25 ชั่วโมง)

การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้

1. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน
2. การออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา
3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุมาตรฐาน ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้

5. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเที่ยงตรง
6. รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ
7. ปลุกฝังแนวคิด เป้าหมายของทีม คือ เป้าหมายของเรา

Module 2 การพัฒนาตนเอง (15 ชั่วโมง)

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

1. การเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงบทบาทในวิชาชีพครู
2. มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่และพัฒนาความรู้เดิม
3. มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน

การเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์

4. รับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาคุณลักษณะและการปรับตัว

6. การแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีสติ
7. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เหมาะสม ควบคุมกับการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู (10 ชั่วโมง)

การกำหนดเป้าหมายและภาวะผู้นำ

1. สื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. กำหนดประเด็นการดำเนินงานที่ตอบสนองผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และเชื่อมโยงนโยบายการศึกษา
3. แสดงภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบ กล้าแสดงออก คิดริเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู

การบริหารจัดการและพัฒนาการสอน

4. บริหารจัดการและวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ
5. พัฒนาคุณภาพการสอนและทักษะการสอน ให้เป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู

การนิเทศและการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

6. นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
7. ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ส่งเสริมความร่วมมือในวิชาชีพ
8. ดำเนินการนิเทศและแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมกำลังใจและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
9. ยกระดับบทบาทครูต้นแบบและผู้นำ ผ่านการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกันจนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Module 4 การพัฒนาหลักสูตร (20 ชั่วโมง)

การวิเคราะห์และวางทิศทางหลักสูตร

1. การศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวง และหลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาและทักษะที่ใช้ได้จริง
3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการจัดทำหลักสูตร

การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้

4. สร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
5. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง

6. จัดระบบสนับสนุนและนิเทศติดตาม ผ่านแผนงานและโครงการเชิงรุก พร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผล
7. ประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตร รายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง)

การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง
2. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการเรียนรู้นอกห้องเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทักษะผู้เรียน

4. เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้า แสดงความคิด และนำเสนอด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
5. ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม

6. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะการสื่อสาร

การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

7. ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

วิธีการพัฒนาสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งผู้จัดทำได้ศึกษาแนวคิดของ Lombardo (1996); อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2559) และ พัทธรา วาณิชวสิน (2560) จำนวน 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

4.1 การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 17 ชั่วโมง 30 นาที
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 10 ชั่วโมง 30 นาที
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 7 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 14 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 21 ชั่วโมง

4.2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 5 ชั่วโมง
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 3 ชั่วโมง
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 2 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 4 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6 ชั่วโมง

4.3 การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนานักเรียน 2 ชั่วโมง 30 นาที
2. ด้านการพัฒนาตนเอง 1 ชั่วโมง 30 นาที
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู 1 ชั่วโมง
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2 ชั่วโมง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3 ชั่วโมง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนา
ตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง	1. ด้านการพัฒนานักเรียน บรรยายแนวทางการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สาธิตวิธีสอนหลากหลาย ฝึกออกแบบแผนการสอนและแบบติดตามผล 2. ด้านการพัฒนาตนเอง บรรยายการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู เกมกลุ่มสัมพันธ์ ระดมสมองเส้นทางพัฒนา ฝึกเขียนแผนพัฒนาตนเอง 3. ด้านการพัฒนาเพื่อนครู บรรยายบทบาทครูต้นแบบ บทบาทสมมติ “ครูนิเทศครู” อภิปรายแนวทางพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจ 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร บรรยายการวิเคราะห์นโยบายและหลักสูตร กิจกรรมกลุ่มกำหนดวิสัยทัศน์ ฝึกออกแบบโครงสร้างหลักสูตร อภิปรายแนวทางพัฒนา 5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ บรรยายแนวทางการจัดการเรียนรู้ สาธิตกิจกรรมเชื่อมโยงชีวิตจริง ฝึกออกแบบกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม จำลองการนำเสนอ ระดมความคิดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง	1. การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 2. สังเกตการสอน หรือสังเกตการจัดกิจกรรม 3. เสวนาแลกเปลี่ยน 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์
ระยะที่ 3 การเรียนรู้จาก การลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง	1. ฝึกออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ทดลองใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 3. ฝึกการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล 4. กิจกรรมสะท้อนคิดและการพัฒนาตนเอง 5. ฝึกการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารเวลา 6. ฝึกบทบาทสมมติ การให้คำปรึกษา และการนิเทศ

ตาราง 1 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
	7. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 8. ฝึกวิเคราะห์ ออกแบบ และประเมินหลักสูตร 9. ฝึกจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โครงการน แหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน 10. ฝึกบทบาทครูผู้อำนวยความสะดวกและการวิจัยในชั้นเรียน

5. การประเมินผล

5.1 การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา

5.2 การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนา

ผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร

5.3 การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ

5.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังภาพประกอบ 1



**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2**

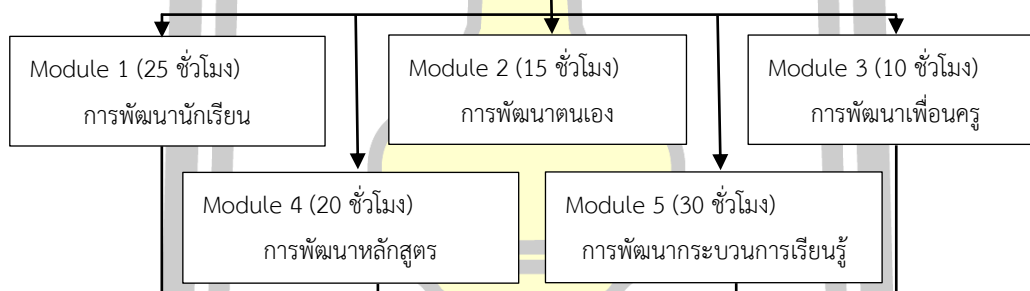
หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ให้สามารถเป็นต้นแบบด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และยกระดับมาตรฐานการสอนและการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน และระบบการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหา



วิธีการพัฒนา

- 1) การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง
- 2) การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง
- 3) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จำนวน 70 ชั่วโมง

กิจกรรมย่อย

- 1) บรรยายให้ความรู้
- 2) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และระดมสมอง
- 3) สาธิตและจำลองการสอน
- 4) ฝึกออกแบบและวางแผน
- 5) ฝึกใช้สื่อและนวัตกรรม
- 6) การสังเกตการจัดการเรียนรู้
- 7) การศึกษาดูงาน
- 8) บทบาทสมมติและการนิเทศ
- 9) ฝึกการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล
- 10) กิจกรรมสะท้อนคิดและพัฒนาตนเอง
- 11) อภิปรายและเสวนาแลกเปลี่ยน

การประเมินผล

- 1) การประเมินความรู้และความเข้าใจด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2) การประเมินความสามารถในการออกแบบ จัดกิจกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน ตนเอง เพื่อนครู และหลักสูตร
- 3) การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ
- 4) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ภาพประกอบ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ส่วนที่ 2

รายละเอียดเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมเอกสารการพัฒนาตาม Module 1 ถึง 5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. วัดและประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. คัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา โดยพิจารณาเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่สนใจในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ประกอบการพัฒนา

2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนดำเนินการพัฒนา

3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1 ถึง 5

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผลหลังการพัฒนา

1. สรุปการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา

3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรม

4. พิธีปิดการพัฒนาและมอบเกียรติบัตร

5. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิธีที่ใช้ในการพัฒนา คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนาใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ทั้งหมด 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 10
2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20
3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 70 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 70

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. วิดีทัศน์/คลิปตัวอย่าง
3. กระดานไวท์บอร์ด/ฟลิปชาร์ต
4. แบบฝึก/ใบงาน
5. สื่อการสอนและนวัตกรรม
6. อุปกรณ์กิจกรรมกลุ่ม
7. แบบสอบถาม/แบบประเมิน
8. สถานที่/แหล่งเรียนรู้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถสรุปเป็นตารางที่แสดงรายละเอียด วัน เวลา กิจกรรม วิธีการ พัฒนาและสื่อ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงวัน/เวลา กิจกรรม วิธีการพัฒนาและสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
08.00-09.00 น.	พิธีเปิด/ปฐมนิเทศ		
09.00-09.30 น.	การทดสอบก่อนพัฒนา (Pre-test)		
วันที่ 1 Module 1 การพัฒนานักเรียน (2 ชั่วโมง 30 นาที)			
09.30-12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนานักเรียน	- บรรยายให้ความรู้ : การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การออกแบบการสอนตามมาตรฐาน - การสาธิต : วิธีสอนหลากหลายที่เชื่อมโยงชีวิตจริง - การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมที่ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย - กิจกรรมกลุ่ม : สร้างแบบฟอร์มติดตามและรายงานผลการเรียนรู้	สไลด์ ประกอบการบรรยาย, ตัวอย่างแผนการสอน, ใบงานออกแบบกิจกรรม, แบบฟอร์มติดตามผล
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
วันที่ 1 Module 2 การพัฒนาตนเอง (1 ชั่วโมง 30 นาที)			
13.00-14.30 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาตนเอง	- บรรยายให้ความรู้ : การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู การมีวิสัยทัศน์ วินัย และความมุ่งมั่น - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ : เกมหรือกิจกรรมสะท้อนการรู้จักตนเอง - การระดมสมอง : เส้นทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู	สไลด์/เอกสารสรุป, บัตรคำ/เกมกิจกรรม, กระดานฟลิปชาร์ต, แบบฟอร์ม

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
		- การฝึกปฏิบัติ : การจัดการอารมณ์และการปรับตัว พร้อมเขียนแผนพัฒนาตนเอง	แผนพัฒนาตนเอง
วันที่ 1 Module 3 การพัฒนาเพื่อนครู (1 ชั่วโมง)			
14.30 - 15.30 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาเพื่อนครู	- บรรยายให้ความรู้ : บทบาทครูต้นแบบและการเป็นผู้นำร่วมในองค์กรวิชาชีพ - การจำลองสถานการณ์ : บทบาทสมมติ “ครูนิเทศครู” - การอภิปรายกลุ่ม : การสร้างแรงบันดาลใจและการยกระดับครูต้นแบบ	สไลด์/เอกสารประกอบ, กรณีศึกษา, กระดาษโน้ตสำหรับสรุปข้อคิดเห็น
15.30 - 16.00 น.	สรุปองค์ความรู้	วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันสรุปองค์ความรู้ เรื่องการพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาเพื่อนครูร่วมกัน	
วันที่ 2 Module 4 การพัฒนาหลักสูตร (2 ชั่วโมง)			
9.00 - 11.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนาหลักสูตร	- บรรยายให้ความรู้ : การวิเคราะห์นโยบายชาติ หลักสูตรแกนกลาง และการเชื่อมโยงกับบริบทผู้เรียน - กิจกรรมกลุ่ม : กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร - การฝึกปฏิบัติ : การออกแบบหน่วยการเรียนรู้/โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา - การอภิปราย : แนวทางการติดตามและปรับปรุงหลักสูตร	สไลด์/เอกสารประกอบ, ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตร, ใบงานออกแบบหน่วยการเรียนรู้, กระดาษฟลิปชาร์ต

วัน/เวลา	กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	สื่อ
วันที่ 2 Module 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)			
11.00 - 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- บรรยายให้ความรู้ : แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน	สไลด์/เอกสารประกอบ
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 - 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- การสาธิต : ตัวอย่างกิจกรรมที่เชื่อมโยงชีวิตจริงและใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน - การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่ม : สมมติสถานการณ์ให้นักเรียนค้นคว้าและนำเสนอ - การระดมความคิด : เสนอหัวข้อวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการสอน	ตัวอย่างกิจกรรม, ใบงานออกแบบกิจกรรม, อุปกรณ์ประกอบ, กระดาษฟลิปชาร์ต
15.00-15.30 น.	Post-test		
15.30-16.00 น.	พิธีปิดและมอบเกียรติบัตร		
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาดูงาน 20 ชั่วโมง			
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาฝึกปฏิบัติงาน 70 ชั่วโมง			

พูน ปณ ภิโต ชีเว

Module 1

เรื่อง การพัฒนานักเรียน

ระยะเวลา 25 ชั่วโมง

1. หลักการ

การพัฒนานักเรียน คือ ความสามารถของครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูจะต้องวางแผนการสอนที่มุ่งบรรลุมาตรฐาน และคอยติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ในการพัฒนานักเรียนควรมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลที่ชัดเจน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูควรออกแบบการสอนโดยอิงมาตรฐานการศึกษา ใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลควรทำอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินระหว่างเรียน และการสื่อสารกับผู้ปกครอง เพื่อปรับกิจกรรมและมาตรการสนับสนุนได้ตรงจุด

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ การติดตามประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนานักเรียน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนานักเรียน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนายึดใจกระบวนการพัฒนานักเรียน

3. เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้

- 1.1 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์วัดผลอย่างชัดเจน
- 1.2 การออกแบบการเรียนการสอนตามมาตรฐานการศึกษา
- 1.3 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พร้อมทั้งใช้สื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม
- 1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุมาตรฐาน ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

หน่วยที่ 2 การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการเรียนรู้

2.1 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการประเมินอย่างเที่ยงตรง

2.2 รายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.3 ปลุกฝังแนวคิด เป้าหมายของทีม คือ เป้าหมายของเรา

4. วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง 30 นาที)

อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนานักเรียน

- บรรยายให้ความรู้ : การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การออกแบบการสอน

ตามมาตรฐาน

- การสาธิต : วิธีสอนหลากหลายที่เชื่อมโยงชีวิตจริง
- การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบแผนการสอนและกิจกรรมที่ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย
- กิจกรรมกลุ่ม : สร้างแบบฟอร์มติดตามและรายงานผลการเรียนรู้

2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5 ชั่วโมง)

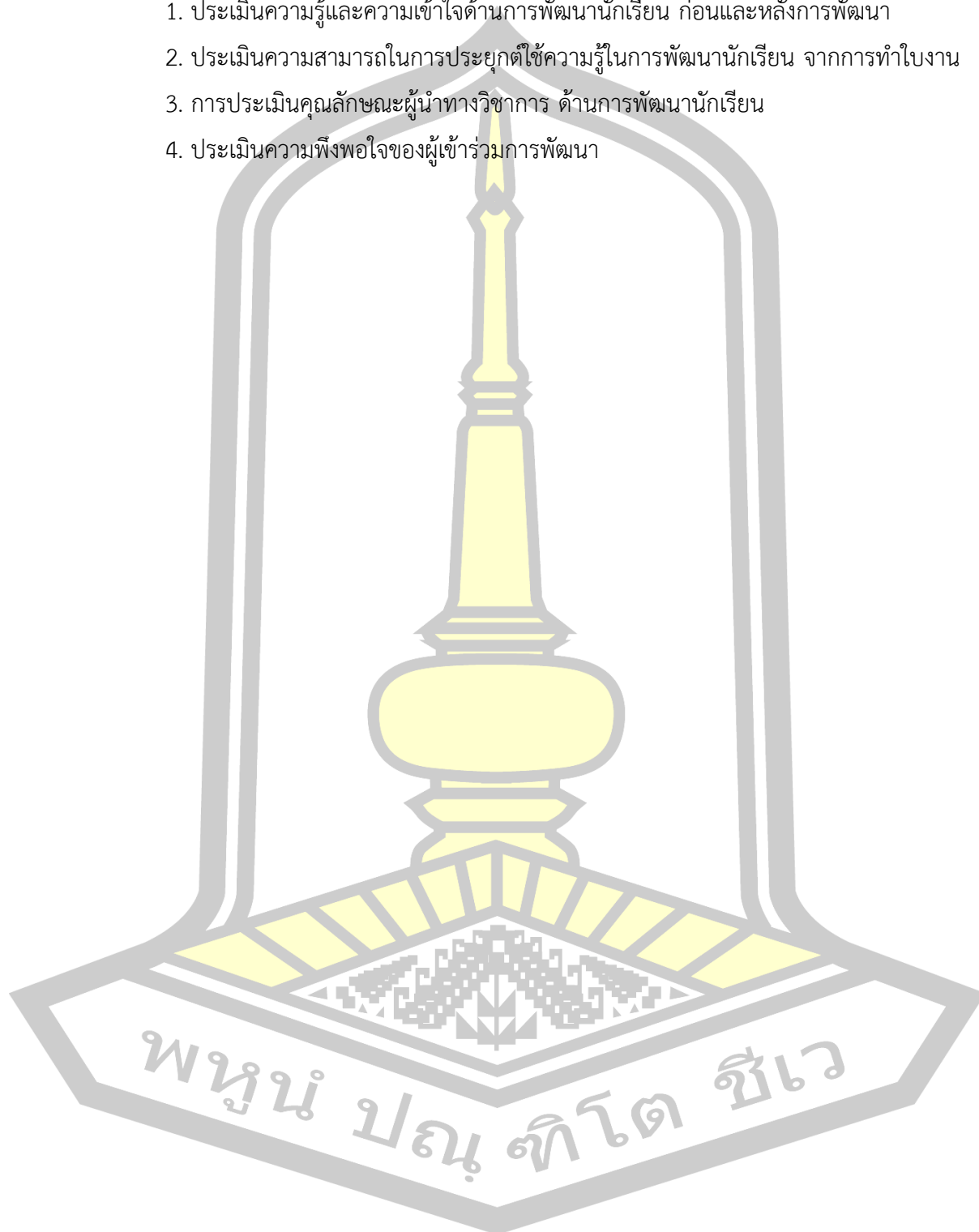
- ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- สังเกตการสอนโรงเรียนที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและใช้สื่อ/นวัตกรรม
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (17 ชั่วโมง 30 นาที)

- ฝึกปฏิบัติการออกแบบแผนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง
- ทดลองใช้สื่อและนวัตกรรมการสอนที่หลากหลาย
- ฝึกติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยเครื่องมือจริง
- ฝึกจัดทำรายงานผลการเรียนรู้และนำเสนอแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การประเมินผล

1. ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนานักเรียน ก่อนและหลังการพัฒนา
2. ประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานักเรียน จากการทำใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนานักเรียน
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา



ใบงานที่ 1

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนานักเรียน

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบคำถามโดยสะท้อนจากประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างไร และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติที่ผ่านมาได้อย่างไร

2. การเชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนการสอนกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน ท่านเห็นว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด

3. ท่านมีวิธีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนต่อไปได้จริง

4. การรายงานผลการเรียนรู้ต่อผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีประเด็นสำคัญใดที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด และเพราะเหตุใด

Module 2

เรื่อง การพัฒนาตนเอง

ระยะเวลา 15 ชั่วโมง

1. หลักการ

การพัฒนาตนเอง คือ ความสามารถของครูในการจัดการตนเองให้มีวินัย รู้คุณค่าในตนเอง มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเอง และมีความสามารถจัดการความสัมพันธ์ ในการพัฒนาตนเองของครูควรเริ่มจากการตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทในวิชาชีพครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการอบรม การสัมมนา หรือการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อยกระดับความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ ครูต้องรักษาวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด การเตรียมการสอนล่วงหน้า และการจัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสมครูต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการบริหารเวลา การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู การเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์ และการพัฒนาคุณลักษณะและการปรับตัว

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาตนเอง

3. เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

- 1.1 การเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงบทบาทในวิชาชีพครู
- 1.2 มีวินัย มุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ใหม่และพัฒนาความรู้เดิม
- 1.3 มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา และวิจัยในชั้นเรียน

หน่วยที่ 2 การเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์

- 2.1 รับฟังความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น

2.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะและการปรับตัว

3.1 การแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีสติ

3.2 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เหมาะสม ควบคุมกับการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อกุล

4. วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม (1 ชั่วโมง 30 นาที)

อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนาตนเอง

- บรรยายให้ความรู้ : การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู การมีวิสัยทัศน์ วินัย และความมุ่งมั่น

- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ : เกมหรือกิจกรรมสะท้อนการรู้จักตนเอง

- การระดมสมอง : เส้นทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

- การฝึกปฏิบัติ : การจัดการอารมณ์และการปรับตัว พร้อมเขียนแผนพัฒนาตนเอง

2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานครูต้นแบบที่มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง

- เสวนาแลกเปลี่ยนเรื่องการสร้างวินัยและการจัดการเวลา

- แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาตนเองผ่านการอบรม สัมมนา หรือการทำวิจัย

ในชั้นเรียน

3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (10 ชั่วโมง 30 นาที)

- กิจกรรมสะท้อนคิดและเขียนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

- ฝึกจัดการเวลาและวินัยส่วนบุคคลผ่านสถานการณ์จำลอง

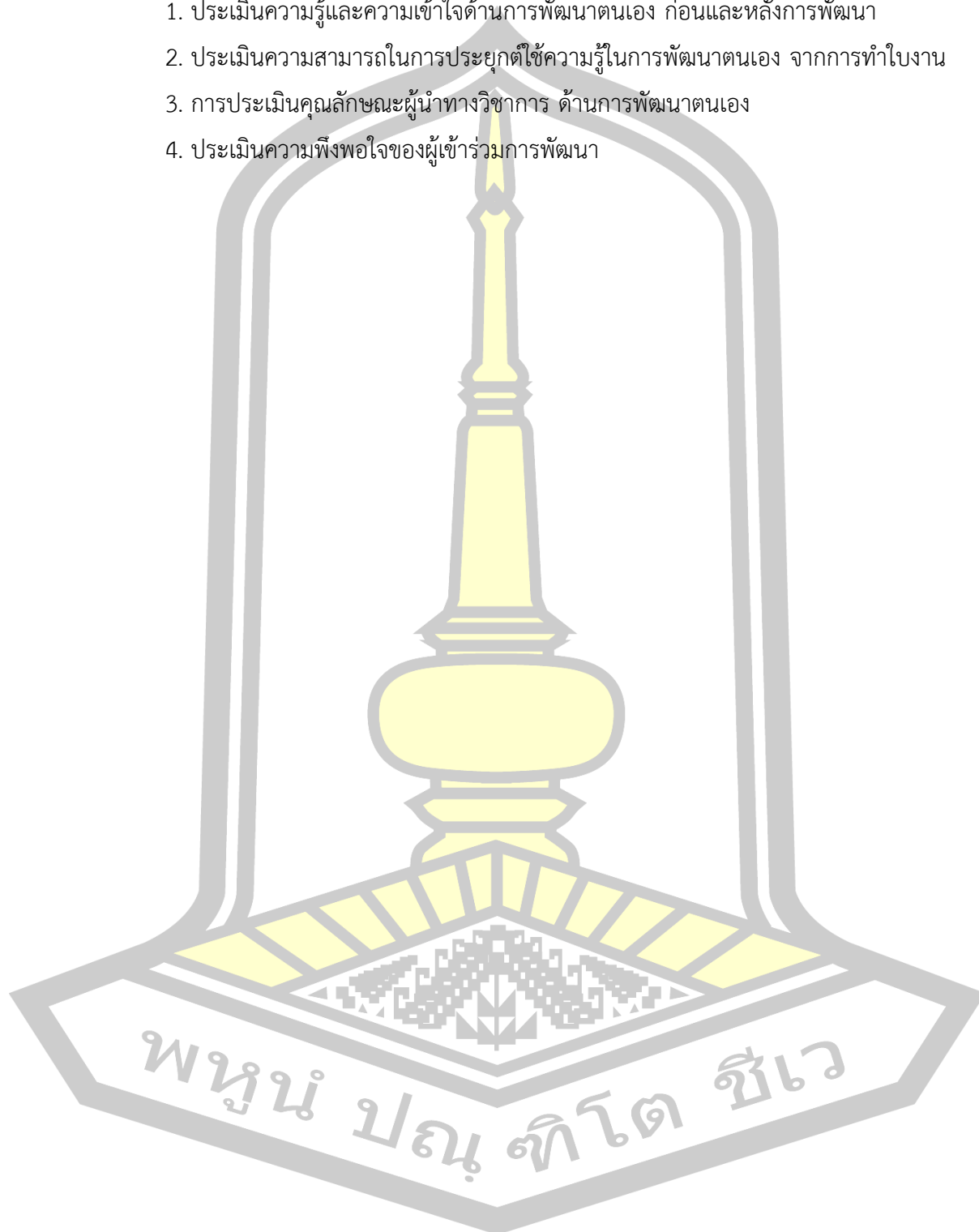
- ลงมือฝึกค้นคว้าหาความรู้ใหม่และนำเสนอผลการค้นคว้า

- ฝึกการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่ม

- ฝึกสถานการณ์สมมติในการปรับตัวและควบคุมอารมณ์

5. การประเมินผล

1. ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา
2. ประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาตนเอง จากการทำใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา



ใบงานที่ 2

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบคำถามโดยสะท้อนจากประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทของตนเองในวิชาชีพครูอย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร

2. กิจกรรมหรือวิธีการใดที่ท่านใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะทางวิชาชีพ

3. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านเคยนำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองหรือการสอนได้อย่างไร

4. ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ท่านมีแนวทางในการควบคุมอารมณ์และปรับตัวเพื่อรักษาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร

Module 3

เรื่อง การพัฒนาเพื่อนครู

ระยะเวลา 10 ชั่วโมง

1. หลักการ

การพัฒนาเพื่อนครู คือ ความสามารถของครูในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้สอน หรือ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการพัฒนาเพื่อนครูควรเริ่มจากการสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกัน ทั้งนี้การกำหนด ประเด็นในการดำเนินงานควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้บริหารตลอดจน เชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การนิเทศการสอนควร ดำเนินในเชิงสร้างสรรค์และเป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อสร้างกำลังใจและเปิดโอกาสในการพัฒนา และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง การกำหนดเป้าหมายและภาวะผู้นำ การบริหาร จัดการและพัฒนาการสอน และการนิเทศและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาเพื่อนครู
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้าน การพัฒนาเพื่อนครู
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาเพื่อนครู

3. เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและภาวะผู้นำ

- 1.1 สื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- 1.2 กำหนดประเด็นการดำเนินงานที่ตอบสนองผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และเชื่อมโยงนโยบาย การศึกษา
- 1.3 แสดงภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบ กล้าแสดงออก คิตรีเริ่ม และสร้างแรงบันดาลใจให้ เพื่อนครู

หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการและพัฒนาการสอน

- 2.1 บริหารจัดการและวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความมุ่งมั่นและความ รับผิดชอบ

2.2 พัฒนาคุณภาพการสอนและทักษะการสอน ให้เป็นเลิศ จนได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนครู

หน่วยที่ 3 การนิเทศและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

- 3.1 นิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
- 3.2 ให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ส่งเสริมความร่วมมือในวิชาชีพ
- 3.3 ดำเนินการนิเทศและแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมกำลังใจและสร้างวัฒนธรรม
การเรียนรู้ร่วมกัน
- 3.4 ยกย่องบทบาทครูต้นแบบและผู้นำ ผ่านการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกัน จน
นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม (1 ชั่วโมง)

อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนาเพื่อนครู

- บรรยายให้ความรู้ : บทบาทครูต้นแบบและการเป็นผู้นำร่วมในองค์กรวิชาชีพ
- การจำลองสถานการณ์ : บทบาทสมมติ “ครูนิเทศครู”
- การอภิปรายกลุ่ม : การสร้างแรงบันดาลใจและการยกย่องครูต้นแบบ

2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับบทบาทครูต้นแบบและการ
สร้างแรงบันดาลใจ

3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (7 ชั่วโมง)

- ฝึกการสื่อสารเป้าหมายการทำงานกับเพื่อนครู
- ฝึกบทบาทสมมติการเป็นพี่เลี้ยง/ผู้ให้คำปรึกษา
- ทดลองทำกิจกรรมการนิเทศการสอนอย่างสร้างสรรค์
- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มครู
- ฝึกการบริหารจัดการงานร่วมกันในกลุ่ม

5. การประเมินผล

- 1. ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาเพื่อนครู ก่อนและหลังการพัฒนา
- 2. ประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาเพื่อนครู จากการทำใบงาน
- 3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาเพื่อนครู
- 4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

ใบงานที่ 3

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาเพื่อนครู

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบคำถามโดยสะท้อนจากประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน

1. ในฐานะครู ท่านมีวิธีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนแก่เพื่อนครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีประสบการณ์ใดที่สะท้อนถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

.....

.....

.....

3. หากท่านต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่เพื่อนครู ท่านจะเลือกวิธีการใดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

.....

.....

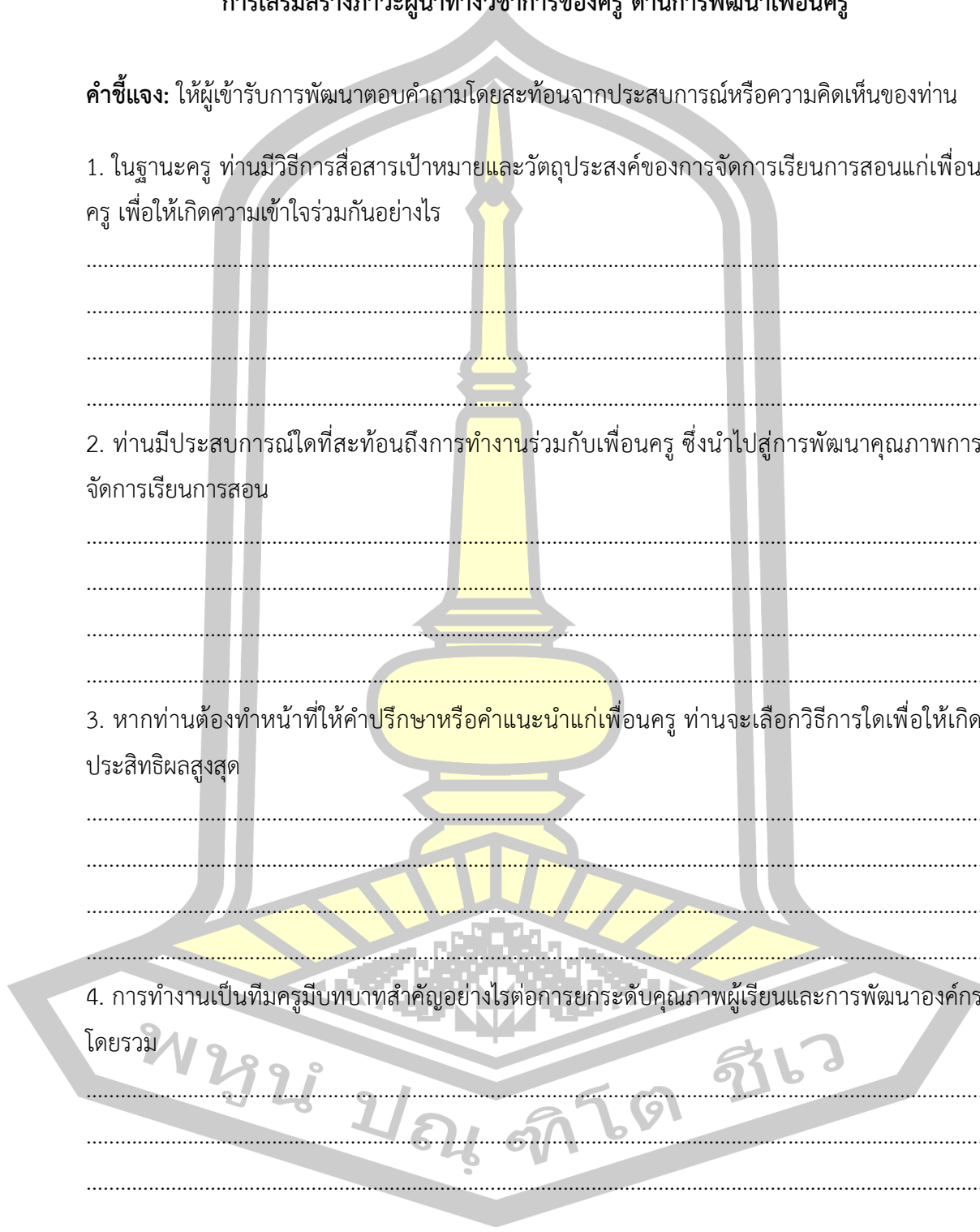
.....

4. การทำงานเป็นทีมครูมีบทบาทสำคัญอย่างไรต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาองค์กรโดยรวม

.....

.....

.....



Module 4

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร

ระยะเวลา 20 ชั่วโมง

1. หลักการ

การพัฒนาหลักสูตรคือ ความสามารถของครูในการสร้าง การพัฒนา หรือการปรับปรุง หลักสูตรในสถานศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม เพื่อให้สะท้อนความต้องการและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จุดหมายของหลักสูตรต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาและทิศทางการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการมุ่งพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง กระบวนการจัดทำควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และเมื่อหลักสูตรถูกนำไปใช้ ต้องมีระบบสนับสนุนด้านทรัพยากรและการนิเทศอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันการประเมินผล และการปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้หลักสูตรทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง การวิเคราะห์และวางทิศทางหลักสูตร การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้ และการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

3. เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์และวางทิศทางหลักสูตร

- 1.1 การศึกษานโยบายชาติ นโยบายกระทรวง และหลักสูตรแกนกลาง ร่วมกับข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และบริบททางสังคม
- 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาและทักษะที่ใช้ได้จริง
- 1.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการจัดทำหลักสูตร

หน่วยที่ 2 การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้

- 2.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
- 2.2 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง

- 3.1 จัดระบบสนับสนุนและนิเทศติดตาม ผ่านแผนงานและโครงการเชิงรุก พร้อมใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผล
- 3.2 ประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตร รายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง และนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม (2 ชั่วโมง)

อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนาหลักสูตร

- บรรยายให้ความรู้ : การวิเคราะห์นโยบายชาติ หลักสูตรแกนกลาง และการเชื่อมโยงกับบริบทผู้เรียน
- กิจกรรมกลุ่ม : กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร
- การฝึกปฏิบัติ : การออกแบบหน่วยการเรียนรู้/โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
- การอภิปราย : แนวทางการติดตามและปรับปรุงหลักสูตร

2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4 ชั่วโมง)

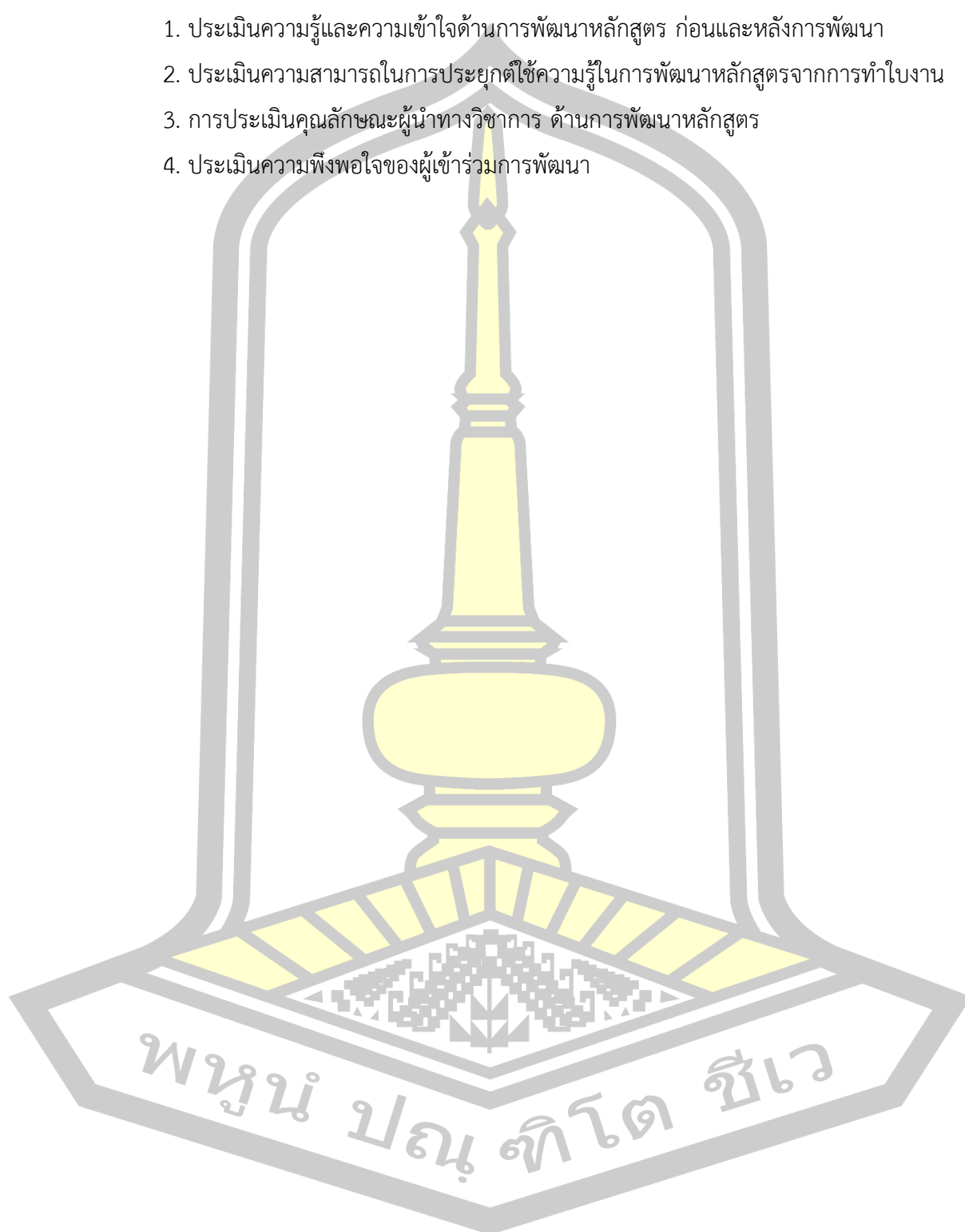
- ศึกษาดูงานการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
- สังเกตการนำหลักสูตรไปใช้จริงในการเรียนการสอนและบรรยากาศการเรียนรู้
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้พัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (14 ชั่วโมง)

- ฝึกวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางกับข้อมูลผู้เรียนและบริบทโรงเรียน
- ฝึกกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
- ลงมือออกแบบหน่วยการเรียนรู้หรือโครงสร้างหลักสูตร
- ฝึกจำลองการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน
- ฝึกออกแบบระบบติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. การประเมินผล

1. ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาหลักสูตร ก่อนและหลังการพัฒนา
2. ประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรจากการทำงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา



ใบงานที่ 4

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร

คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบคำถามโดยสะท้อนจากประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านเคยใช้ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและบริบทโรงเรียนในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

2. หากท่านต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรสถานศึกษา ท่านเห็นว่าควรมุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญใดเพื่อสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

4. ในการนำหลักสูตรไปใช้จริง ท่านคิดว่าควรมีการติดตามและประเมินผลในลักษณะใด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พจนันท์ ปณฺ ติโต ชีวะ

Module 5

เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ระยะเวลา 30 ชั่วโมง

1. หลักการ

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดอย่างอิสระ และครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน เป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ควรเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง เช่น การทดลองหรือการทำโครงการ เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งและนำความรู้ไปใช้ได้จริง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม จะช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงออกและมีแรงจูงใจมากขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ค้นคว้า และนำเสนอด้วยตนเอง ยังเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และสร้างความมั่นใจ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทักษะผู้เรียน และการวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมและทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนายอมรับและเข้าใจกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 1.1 จัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและประสบการณ์ตรง
- 1.2 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์ และการเรียนรู้นอกห้องเรียน
- 1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการปฏิบัติจริงในกระบวนการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทักษะผู้เรียน

- 2.1 เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้า แสดงความคิด และนำเสนอด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- 2.2 ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น เปิดกว้าง และเอื้อต่อการมีส่วนร่วม
- 2.3 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาทักษะการสื่อสาร

หน่วยที่ 3 การวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 3.1 ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม (3 ชั่วโมง)

อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- บรรยายให้ความรู้ : แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความสนใจของผู้เรียน
- การสาธิต : ตัวอย่างกิจกรรมที่เชื่อมโยงชีวิตจริงและใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน
- การฝึกปฏิบัติ : ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ลงมือปฏิบัติจริง
- กิจกรรมกลุ่ม : สมมติสถานการณ์ให้นักเรียนค้นคว้าและนำเสนอ
- การระดมความคิด : เสนอหัวข้อวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการสอน

2. การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6 ชั่วโมง)

- ศึกษาดูงานห้องเรียนที่ใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเรียนรู้นอกห้องเรียนและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ
- สังเกตการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้าและนำเสนอด้วยตนเอง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทครูในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อกุล
- แสวงหาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงการสอน

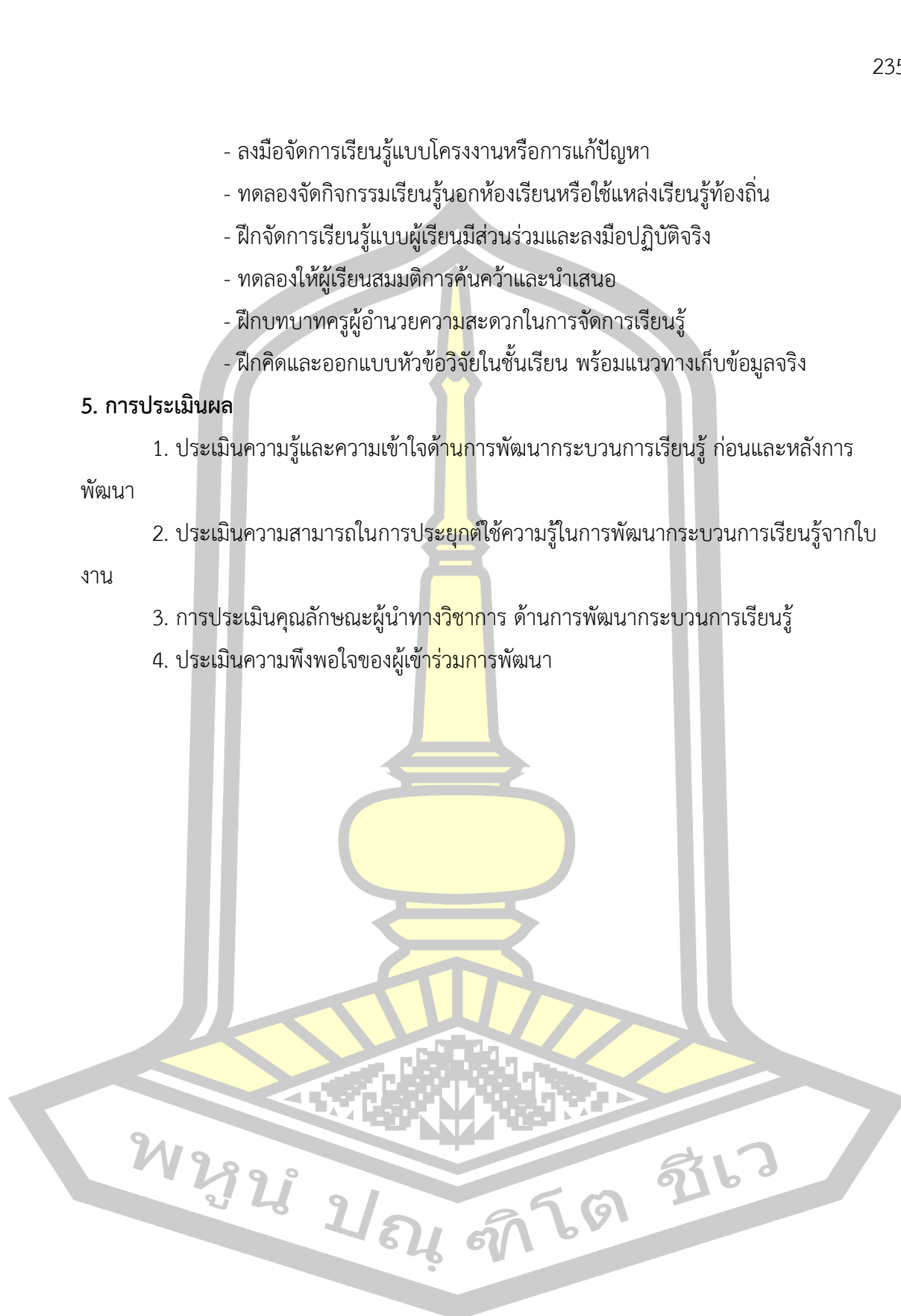
3. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (21 ชั่วโมง)

- ฝึกออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง

- ลงมือจัดการเรียนรู้แบบโครงงานหรือการแก้ปัญหา
- ทดลองจัดกิจกรรมเรียนรู้นอกห้องเรียนหรือใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น
- ฝึกจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง
- ทดลองให้ผู้เรียนสมมติการค้นคว้าและนำเสนอ
- ฝึกบทบาทครูผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้
- ฝึกคิดและออกแบบหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน พร้อมแนวทางเก็บข้อมูลจริง

5. การประเมินผล

1. ประเมินความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ก่อนและหลังการพัฒนา
2. ประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จากใบงาน
3. การประเมินคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา



ใบงานที่ 5

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

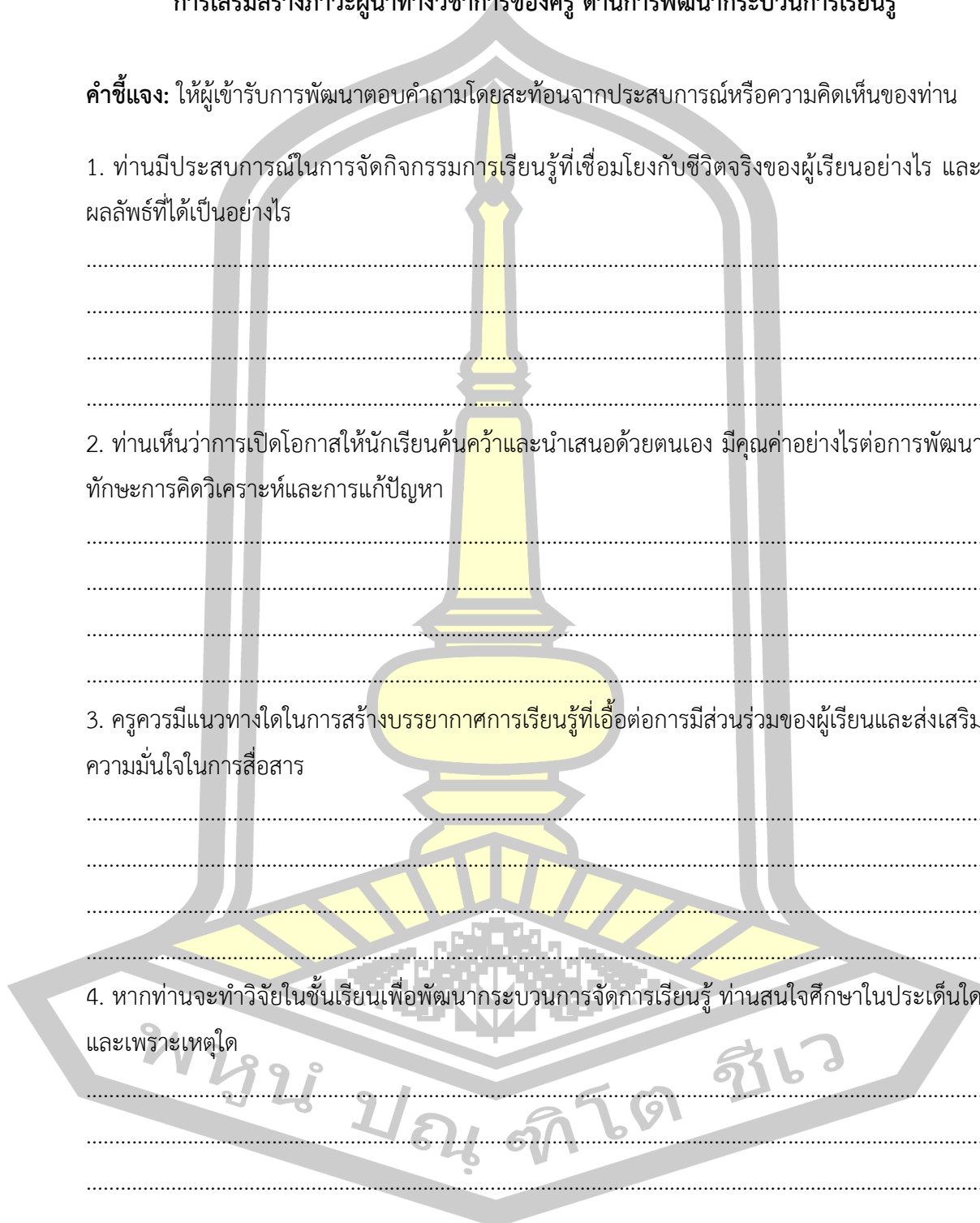
คำชี้แจง: ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบคำถามโดยสะท้อนจากประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน

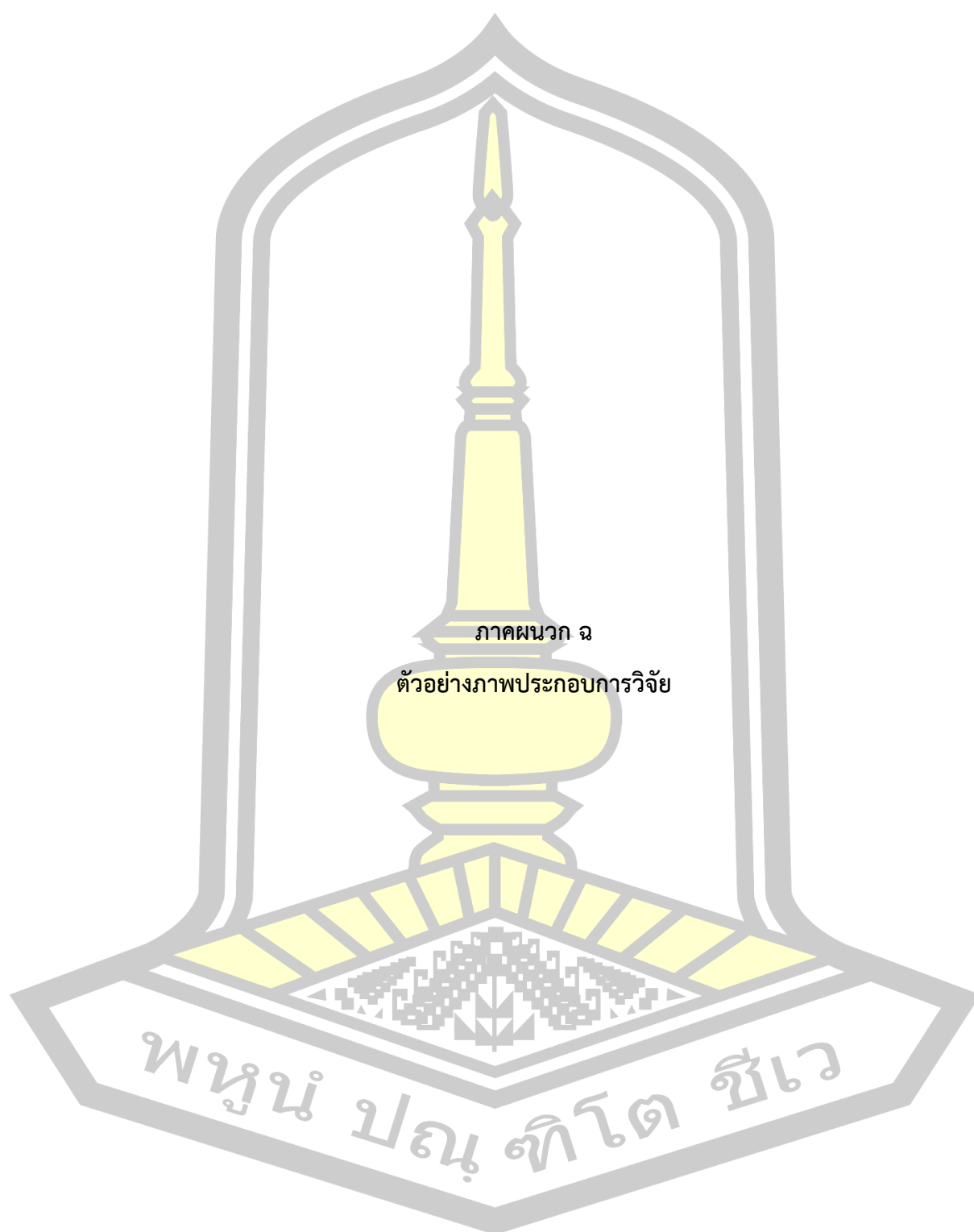
1. ท่านมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนอย่างไร และผลลัพธ์ที่ได้เป็นอย่างไร

2. ท่านเห็นว่าการเปิดโอกาสให้นักเรียนค้นคว้าและนำเสนอด้วยตนเอง มีคุณค่าอย่างไรต่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

3. ครูควรมีแนวทางใดในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและส่งเสริมความมั่นใจในการสื่อสาร

4. หากท่านจะทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ท่านสนใจศึกษาในประเด็นใด และเพราะเหตุใด





ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์



ภาพประกอบ 10 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้เชี่ยวชาญ

ถอดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 11 การศึกษาข้อมูลจากนายยุทธนากร แก้วกล้า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 12 การศึกษาข้อมูลจาก ดร.ธันต์พร โคจรานนท์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 13 การศึกษาข้อมูลจากนางประสพสุข ศรีหังษ์ทอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 14 การศึกษาข้อมูลจากนางสมจิตต์ ภูผาเงิน ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 15 การศึกษาข้อมูลจากนางสาวธิดาวรรณ นาสมพงษ์ ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



ภาพประกอบ 16 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย ดร.ทศพร ทักขิมา



ภาพประกอบ 17 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นายเคน อาจดวงดี



ภาพประกอบ 18 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นายอภิชัย ศรีโท



ภาพประกอบ 19 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดย นางสาวภทรภรณ์ พลจันทร์



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวสุชาวดี โพชัยศรี
วันเกิด วันที่ 29 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 55 หมู่ที่ 2 ตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
รหัสไปรษณีย์ 46120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนห้วยนาคำจรรยาศิลป์ หมู่ 13 ตำบลห้วยนาคำ อำเภอยางตลาด
จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46120
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2550 ระดับประถมศึกษา
โรงเรียนสนามบิน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2556 ระดับมัธยมศึกษา
โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)
สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว