



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

27

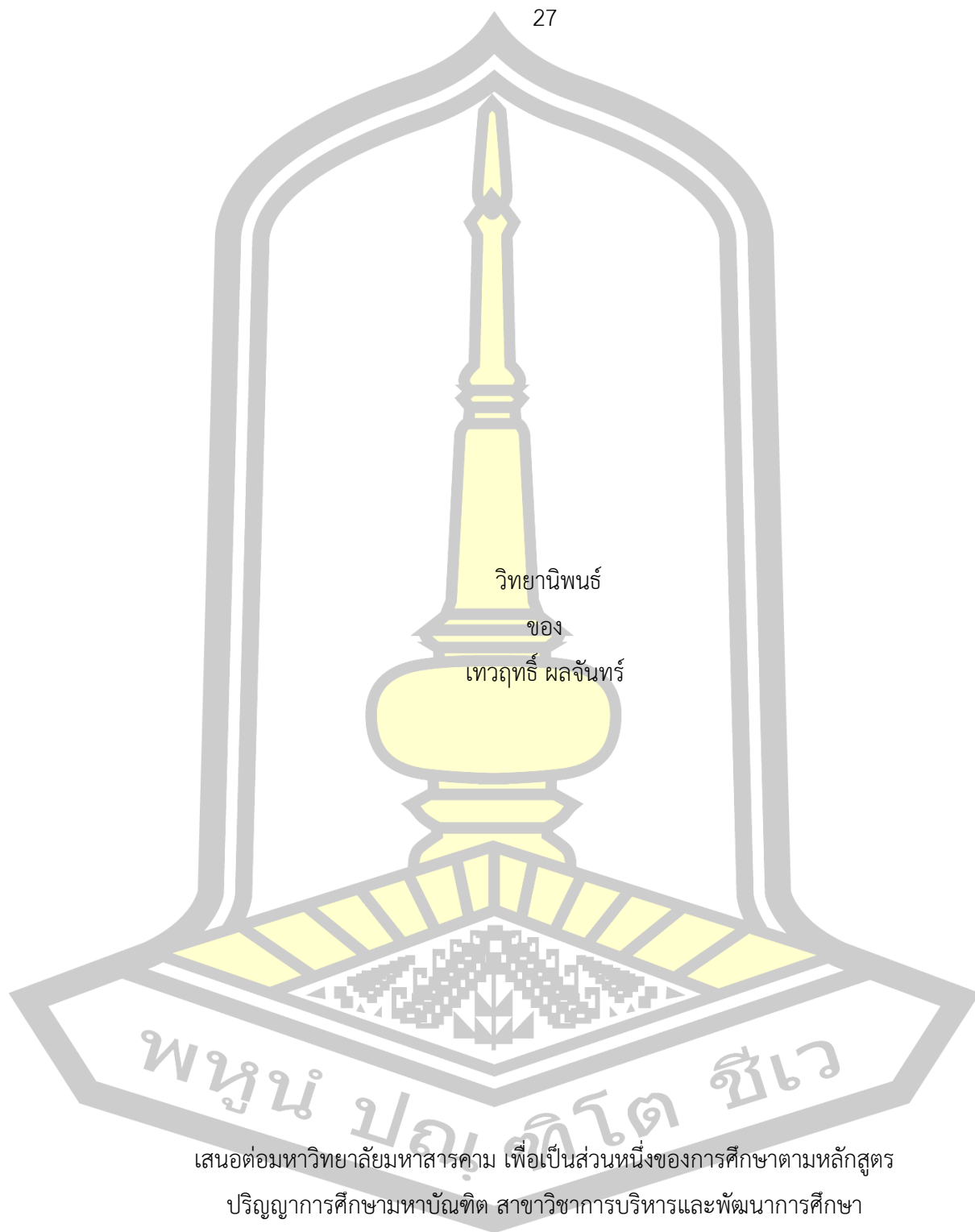
วิทยานิพนธ์
ของ
เทวฤทธิ์ ผลจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

27



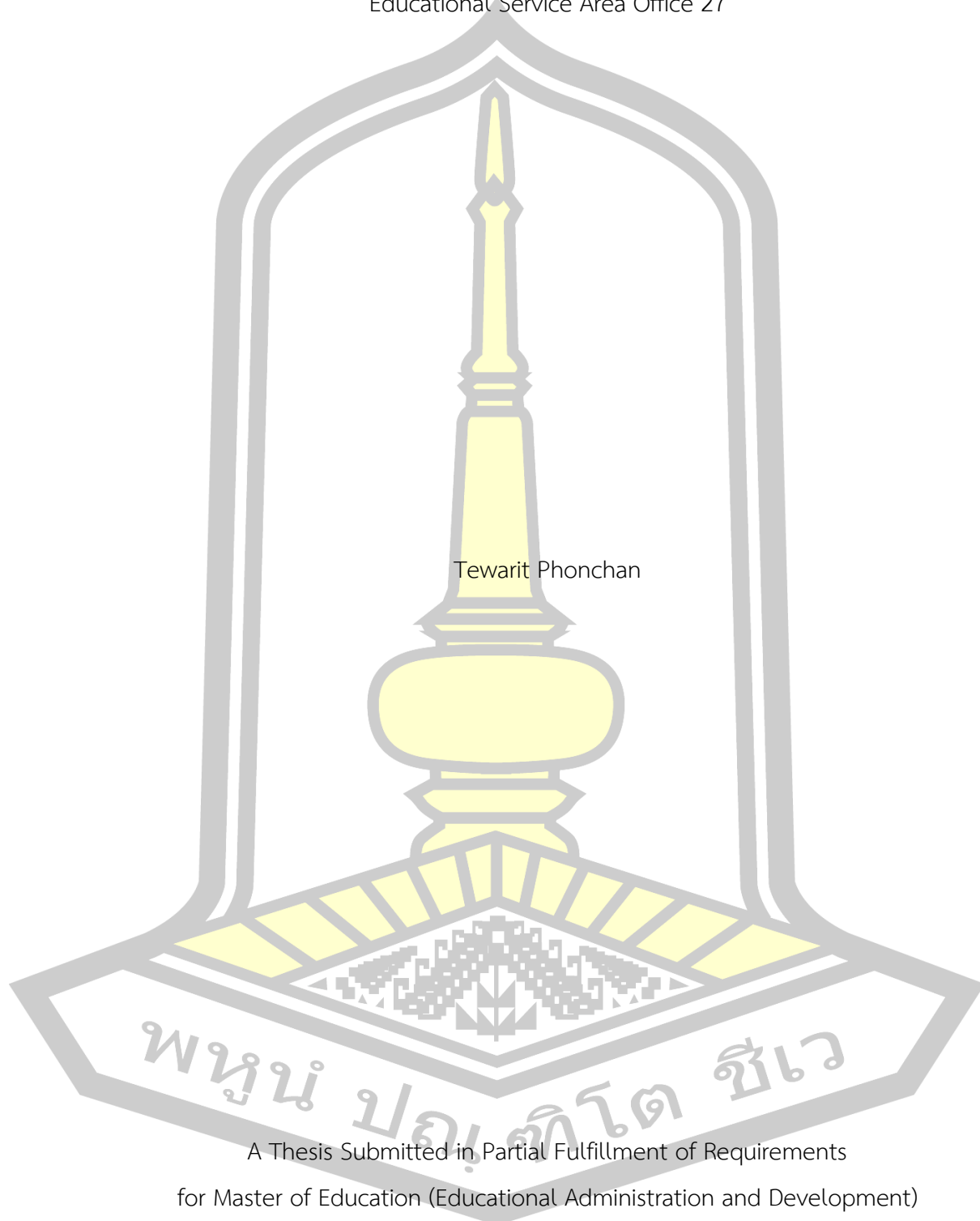
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Program to Teacher's Reinforcement for Academic Leadership in the Secondary
Educational Service Area Office 27



Tewarit Phonchan

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

February 2021

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. พีระศักดิ์ วรรณัตถ์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

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

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27		
ผู้วิจัย	เทวฤทธิ์ ผลจันทร์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรรณิตร		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม. 27 2) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม. 27 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม. 27 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม.27 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม. 27 โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสพม. 27 มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2. เนื้อหา 3. วิธีดำเนินการ และ 4. การวัดและประเมินผล

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ภาวะนำทางวิชาการ, ครู

TITLE	Program to Teacher's Reinforcement for Academic Leadership in the Secondary Educational Service Area Office 27		
AUTHOR	Tewarit Phonchan		
ADVISORS	Assistant Professor Peerasak Worrachat , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

This research aims to; 1) study the factors and the needs assessment to Teacher's Reinforcement for Academic Leadership in the SESAO 27. 2) develop a program to Teacher's Reinforcement for Academic Leadership in the SESAO 27. The research method was divided 2 phases. Phase 1 study the factors and the needs assessment to Teacher's Reinforcement for Academic Leadership in the SESAO 27. The samples were 348 by using a Taro Yamane formula for calculating the sample size. the sampling size was multistage stage sampling. Phase 2 was to develop a program. the research instrument was an assessment of the program. Data were analyzed by using mean, standard deviation and modified priority index.

The results showed that; 1.The overall the factors of academic leadership of teacher was in 3 factors and there were 14 indicators; knowledge, skill and personality, The needs which ordered from highest to least are knowledge, skill and personality. 2.The overall of program to teacher's reinforcement were 4 factors; 1.Objective 2.Content 3.Methodology 4.The evaluation.

Keyword : Program to Reinforcement, Academic Leadership, Teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณัทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.พรชวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบข้อบกพร่องพร้อมทั้งชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สัมภาษณ์การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

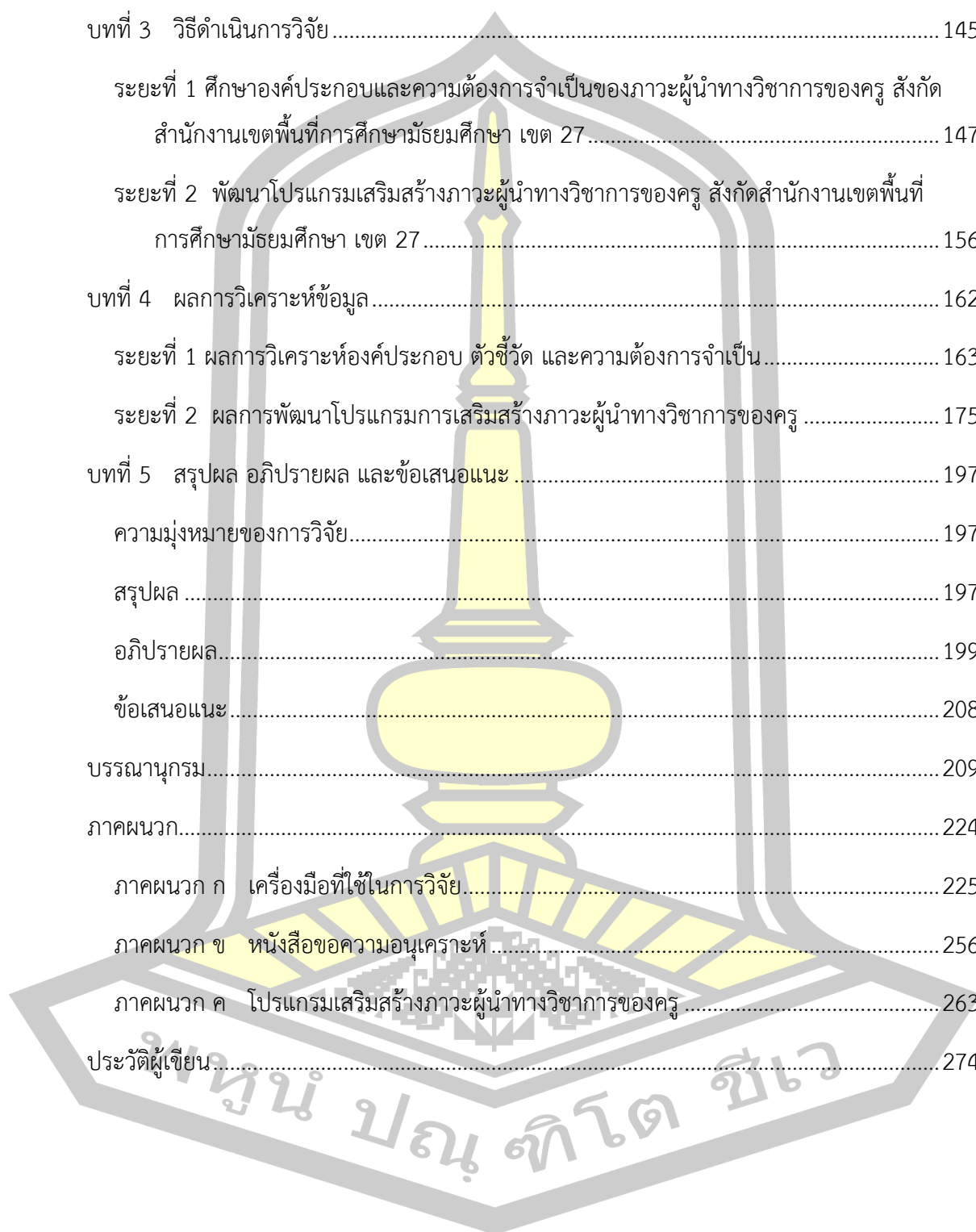
ขอขอบพระคุณคุณพ่อประสิทธิ์ ผลจันทร์ คุณแม่เสถียร ผลจันทร์ และญาติพี่น้อง เพื่อนของผู้วิจัยทุกคน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับคุณพ่อประสิทธิ์ ผลจันทร์และคุณแม่เสถียร ผลจันทร์ ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินชีวิต ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เทวฤทธิ์ ผลจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
ภาวะผู้นำยุค 4.0.....	28
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	31
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21.....	119
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.....	121
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	131
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27.....	139

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	141
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	145
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	147
ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	156
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	162
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และความต้องการจำเป็น	163
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	175
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	197
ความมุ่งหมายของการวิจัย	197
สรุปผล	197
อภิปรายผล	199
ข้อเสนอแนะ	208
บรรณานุกรม	209
ภาคผนวก	224
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	225
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	256
ภาคผนวก ค โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	263
ประวัติผู้เขียน	274



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แนวคิดทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของภาวะผู้นำที่มีการปรับปรุงใหม่.....	26
ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	39
ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้.....	45
ตาราง 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติด้านทักษะ	89
ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	113
ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	130
ตาราง 7 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม	133
ตาราง 8 การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	138
ตาราง 9 ข้อมูลผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27	139
ตาราง 10 ตารางแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่3.....	140
ตาราง 11 ตารางแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่6	140
ตาราง 12 แสดงกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน	151
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27	163
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดภาวะผู้นำทาง.....	163
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทาง.....	164
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดขององค์ประกอบ.....	165
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะ.....	166
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบ.....	169

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบ	171
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น	173
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านคุณสมบัติทางความรู้	174
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านคุณสมบัติทางทักษะ	174
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	175
ตาราง 24 กำหนดการการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครู	193
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ	194



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 แนวลำดับต่อเนื่องพฤติกรรมผู้นำของ Likert	15
ภาพประกอบ 3 พฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio.....	17
ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ของ Blake and Mouton	18
ภาพประกอบ 5 ภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดตินแบบผู้นำ 4 แบบ	20
ภาพประกอบ 6 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์สำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22
ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	40
ภาพประกอบ 8 ระยะเวลาวิจัย การดำเนินการวิจัยและผลที่คาดหวัง	146
ภาพประกอบ 9 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	187



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนเป็นกำลังที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด จึงต้องเร่งพัฒนาคนในชาติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้วยการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาในทุกด้าน(ทศพร มนต์วีรังษ์ และดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2560) ในสภาวะเช่นนี้สังคมไทยจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างสันติสุข มีความมั่นคงและสามารถก้าวผ่านวิกฤตการณ์ที่เผชิญนี้ไปสู่การร่วมสร้างสังคมให้เป็นสังคมที่เข้มแข็งได้ ความรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีอิทธิพลอย่างมากในการพัฒนาบุคคลเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาประเทศ ซึ่งประเทศที่สามารถสร้างสังคมแห่งความรู้ใช้ฐานความรู้ในการขับเคลื่อนประเทศย่อมทำให้คนในชาติเป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพสูงและมีความได้เปรียบในการแข่งขันกับทุกประเทศทั่วโลก จนนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงพยายามพัฒนาและผลักดันให้ประเทศของตนใช้ฐานความรู้ในการพัฒนาชาติให้เป็นสังคมแห่งฐานความรู้ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2553)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ด้านการศึกษาโดยได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไว้ใน 4 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านที่ 1 ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ด้านที่ 2 ดำเนินการจัดทำกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในการกระจายโอกาสในการเข้าถึงทางการศึกษา ด้านที่สาม จัดให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านที่สี่ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัด ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะความรู้สอดคล้องกับการทำงานและการประกอบอาชีพ เน้นการสร้างกลไกการวิจัยสร้างนวัตกรรมและพัฒนาด้านเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมีปัจจัยหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละและตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544) และสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นครูยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือต้องเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ แสวงหานวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลักขั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่ได้สมรรถนะครูที่ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษาประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครูและการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ดังนั้นครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถในหลักการจัดการศึกษาเป็นอย่างดีจึงจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน รวมทั้งใช้ความรู้เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะความสามารถ การพัฒนาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่และบทบาทของครูมีประสิทธิภาพ (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2541)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครู ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย (ไกศิษฐ์ เปลรินทร์, 2552)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านที่ 1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ด้านที่ 2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีและ ด้านที่ 3 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ริเริ่มสร้างสรรค์และเป็น ตัวของตัวเอง มีทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2556) ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการ เรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้น กระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการ ทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้น คุณสมบัติด้าน เจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวก กับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการ ออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2554) ในขณะที่ สุขุม เฉลยทรัพย์ (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการเป็นครูที่มี ความ “SMART” ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ ที่มีคุณสมบัติอันเกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยตาม ตัวแบบดังนี้ S (Skill) หมายถึง การมีทักษะความรู้ความสามารถ M (Management) หมายถึง มีความสามารถในการบริหารจัดการ A (Attitude) มีเจตคติการมีจิตสำนึกของความเป็น R (Resource) ครูต้องมีความสามารถในการจัดหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และ T (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเป็นผู้นำทาง วิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสารถและการแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม รวมทั้งปัญหาผู้เรียน บรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ(พรพรรณ อุชูปภาพ, 2561) ซึ่งอาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่าง ทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ การเป็น แบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนา

นักเรียน การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา และมีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเอง ดังนั้นวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2561 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 60 โรงเรียน มีข้าราชการครู 2,562 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 35 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 15 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 5 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยมีวิสัยทัศน์ว่ามุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐาน บริการประทับใจ มีการกิจรับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐานที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและนักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์สาเหตุเพราะครูยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานหลักสูตร ขาดเทคนิคในการสอน ขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนไม่ตอบโจทย์เรื่องทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่กำหนดในหลักสูตร อัตรากำลังครูบางแห่งก็ยังขาดแคลนครูในบางสาขา ส่งผลให้ครูสอนไม่ตรงกับสาขา รวมถึงผู้บริหารบางสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามที่ไม่ทั่วถึงดังนั้นจึงต้องสนับสนุนให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2561)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและทราบความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่เหมาะสมสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ศึกษาเนื้อหาจากแนวคิดของ Waters & Marzano (2006), Qian, Walker, and Li (2017), ยนต์ ชุ่มจิต (2553), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554), วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554), สุขุม เฉลยทรัพย์ (2559), พรรณอร อุสุภาพ (2561) ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 คุณสมบัติด้านความรู้

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติด้านทักษะ

องค์ประกอบที่ 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

2. แหล่งข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเจาะจง

2.2 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 จำนวน 2,654 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 จำนวน 348 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 จากสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ไพศาล วรคำ, 2559) นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเทียบสัดส่วนของแต่ละขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ศึกษาจากแนวคิดของ Lombardo and Eichinger (1996), Charles and Wargnier (2013), McBeath (1997), Guskey (2000), นงลักษณ์ สิ้นสีผล (2542), ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553), จักรภพ ศรมณี (2555), พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555) ประกอบด้วย รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70:20:10 แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบโดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1) การพัฒนาตนเอง ร้อยละ70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การพัฒนาผลงาน การมอบหมายงานและการหมุนเวียนงาน

2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ20 ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การทำงานเป็นทีม

3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน

1.3 โปรแกรม ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการดังนี้เจนจิรา คงสุข (2540),
 อารง บัวศรี (2542), ทรรษา สุขกาล (2543), สุมิตรา พงศธร (2550), ปริญญา มีสุข (2552), สุวัฒน์
 จุลสุวรรณ (2554) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
2. เนื้อหากิจกรรม
3. วิธีการดำเนินการ
4. การวัดและประเมินผล

1.4 การสร้างโปรแกรม ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการดังนี้ Knowles (1980),
 Boone and Kurtz (1989), Barr and Keating (1990), Styles (1990), Houle (1996),
 Caffarella (2002), วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

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

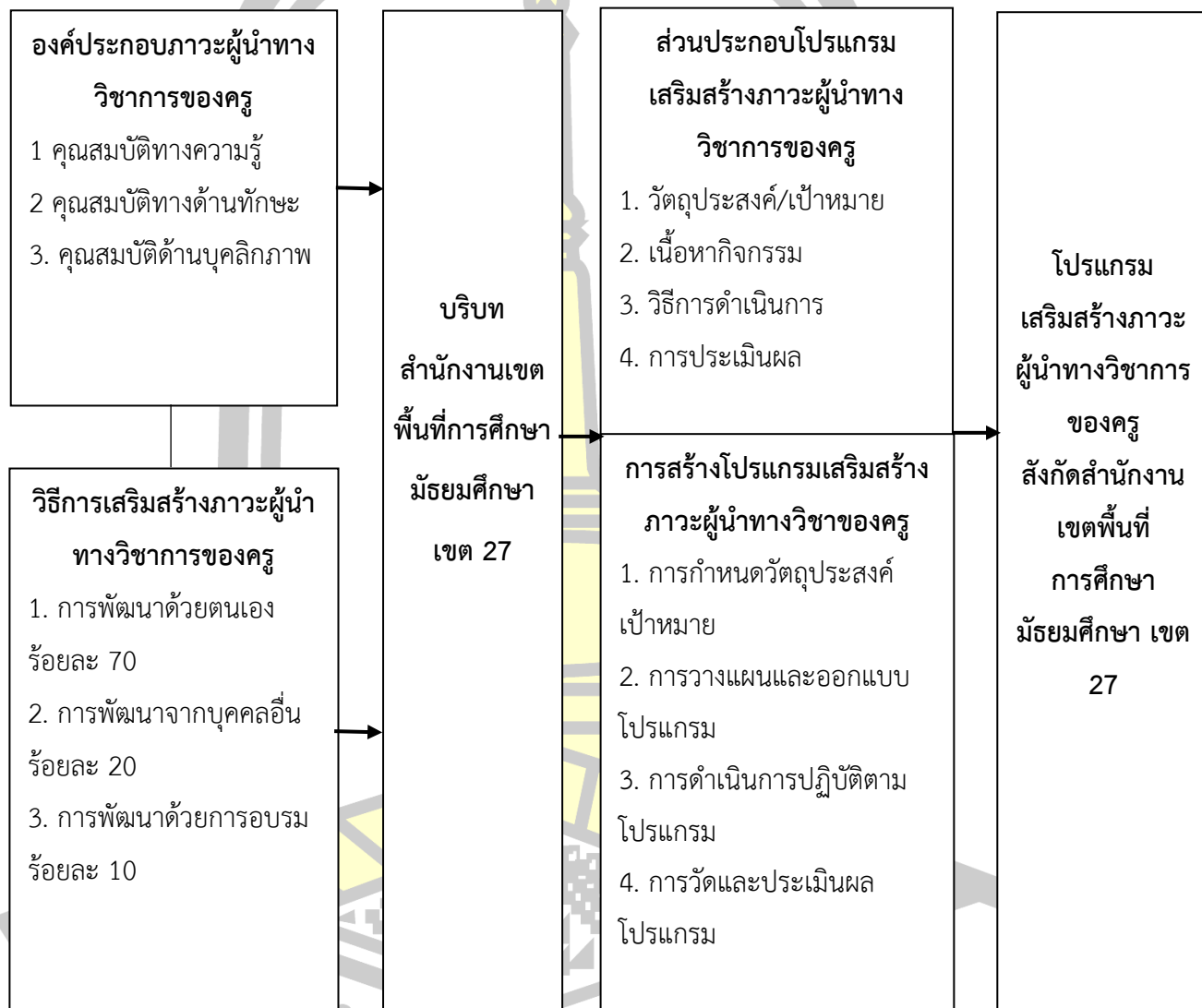
2. แหล่งข้อมูล

- 2.1 สถานศึกษาที่มีผลงานหรือวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices)
- 2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 ฝ่ายบริหารงานวิชาการ โดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 6 คน ในการให้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางใน
 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
- 2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
 Sampling) จำนวน 15 คน

พหุ ประถมศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงศิลปะและความสามารถของครูที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน ประกอบด้วย คุณสมบัติด้านความรู้ คุณสมบัติด้านทักษะ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ
 - 1.1 คุณสมบัติทางความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ ในสาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการการพัฒนาหลักสูตร การสอนที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อ การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 1.2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ หมายถึง พฤติกรรมด้านความสามารถของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ
 - 1.3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของครูที่แสดงออกหรือสังเกตได้ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา
2. โปรแกรม หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาออกแบบ กำหนดกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กร ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์เป้าหมาย ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรม ส่วนที่ 4 วิธีดำเนินการและส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผลโปรแกรม
3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง ชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1 คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางทักษะและ Module 3 คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ และการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนา คือ พัฒนาด้วยตนเอง พัฒนาจากบุคคลอื่นและพัฒนาจากการเรียนรู้
4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานวิชาการ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานวิชาการ
5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ ครู (คศ.1) ขึ้นไป

6. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10 แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การทำงานเป็นทีม
- 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำ 4.0
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
4. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21
5. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
6. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
7. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของไว้หลายท่าน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Dubrin (2010) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สตีปนนท์ เกตุทัต (2541) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ และมีทัศนคติที่กว้างไกล สามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตาม โดยผู้นำต้องมี ศักยภาพพื้นฐาน 9 ด้าน ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ ทางจริยธรรม มีความอดทน มีความสามารถในการบริหารจัดการ ใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ มี สำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

กิติ ตย์คานนท์ (2543) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ของผู้นำ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างโอกาสให้บุคลากรหรือบุคคลอื่นๆ เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของบุคลากรให้ทำคุณประโยชน์ให้บรรลุตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2544) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมของผู้นำโดยพยายามโน้มน้าวเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากบุคคลอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความรู้ ความดีงาม ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 อ้างอิงจาก Stogdill, 1974) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 อ้างอิงจาก Daft, 2005) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ซึ่งตั้งใจจะเห็นการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของทุกฝ่าย

การศึกษาความหมายของภาวะผู้นำสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จงใจหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหาร เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการการสื่อความหมาย ให้ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในสมัยก่อนมีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะวงศ์สกุลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความกำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ(Leadership) นักวิชาการได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย ซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามระยะการพัฒนาได้ดังนี้คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ(Trait Theories) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม(Behavioral Theories) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency leadership Theories)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ(Trait Theories)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดเชื่อว่าบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำตัวอย่างของคุณคนที่ยิ่งใหญ่ในอดีต เช่น Gandhi, Churchill, Kennedy, King, Mandela, Napoleon, Reagan, Franklin, Eleanor Roosevelt และ Thatcher ซึ่งภายใต้ความเชื่อพื้นฐานนี้ สามารถสร้างมุมมองที่เรียกว่า ทฤษฎีบุคคลที่ยิ่งใหญ่(The Great Man Theories) ซึ่งเชื่อว่าผู้ที่เป็ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่แตกต่างจากผู้อื่น Bass B.M. ได้ศึกษางานวิจัยตั้งแต่ปี 1948 - 1970 มากกว่า 163 เรื่อง และสรุปภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่เฉพาะ 6 ประการได้แก่คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) บุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task-related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งการศึกษาต่อมาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางด้านร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน

คุณลักษณะทางภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษาสถานะทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคม พบว่า บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ดีจะทำให้เกิดการได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานะของความเป็นผู้นำ และจะสามารถก้าวเข้าสู่ผู้นำในระดับที่สูงได้มากกว่าผู้ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมที่ต่ำกว่าและผู้ที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำได้มากกว่า

คุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) พบว่า ผู้ที่มีความรู้ มีดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสารที่คล่องแคล่ว มีไหวพริบซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ต้องนำมา

ศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความอดทนต่อสภาวะการณ์อันตึงเครียด การควบคุมอารมณ์

คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task-related Characteristics) พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย แรงขับที่ต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมุ่งมั่นต่อการเอาชนะอุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูงต่อความสำเร็จและเป็นผู้ริเริ่ม

คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย การได้รับความนิยม มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความตั้งใจ การให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในสังคมและการเป็นนักการทูต ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมาเป็น คุณลักษณะที่มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจและการแสดงให้เห็นว่า กลุ่มสามารถ ยืดเหนียวได้ความกระตือรือร้น ความกระฉับกระเฉงตื่นตัว ความเป็นผู้ริเริ่ม ความสามารถในการ ปรับตัวและความเป็นบุคคลที่มีบุคลิกเปิดเผย (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

Mosley ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้ข้อสรุปว่าไม่มี คุณลักษณะใดที่ชัดเจนในการจำแนกบุคคลว่าคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร เนื่องจาก คุณลักษณะหนึ่งอาจมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในสถานะหนึ่ง แต่ไม่อาจที่จะนำไปใช้ในอีก สถานการณ์อื่น ๆ มีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่อาจระบุถึง คุณลักษณะที่เด่นที่จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานการณ์ที่เฉพาะได้ และยังไม่พบคุณลักษณะใดที่มีความคงทนและมีความสม่ำเสมอต่อความสำเร็จในการนำของผู้นำ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ที่ยังไม่สามารถตอบคำถามใน บางเรื่องได้และการพบข้อขัดแย้งในแต่ละคุณลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง โดยกลุ่มนักวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่เป็นผู้นำ “ทำอะไรบ้าง” และ “ทำอย่างไร” โดยนักวิจัยกลุ่มนี้ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรม ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความเชื่อ พื้นฐานที่ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมในการนำเพื่อทำให้ กลุ่มบรรลุเป้าหมายและพฤติกรรมในการนำที่ค้นพบนั้นสามารถที่จะนำไปใช้ได้ในทุกๆสถานการณ์ นักวิจัยกลุ่มนี้ได้พยายามศึกษารูปแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการนำ (Lead) เพื่อจะนำไปพัฒนาบุคคล ให้มีรูปแบบพฤติกรรมตามที่ต้องการและนำไปสู่การที่ผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งสมมุติฐานนี้มีความเชื่อ ตรงกันข้ามกับสมมุติฐานแรกโดยมีความเชื่อว่า ผู้นำที่จะสร้างขึ้นได้ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด เกิดจาก การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่หลากหลายสรุปได้ดังนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาโดย Lewin and White ได้จำแนกแบบหรือพฤติกรรมของผู้นำโดยพิจารณาจากการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่(Authority)มากน้อยเพียงใดซึ่งจากการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

แบบอัตตาริปไตยหรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามและแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับผู้นำ มีการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

แบบประชาธิปไตย(Democratic Leader หรือ Participative Leader) ผู้นำแบบนี้จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ผู้นำจะยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของสมาชิกทุกคนในกลุ่มและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แบบตามสบาย (Laissez-faire หรือ Free Rein) ผู้นำแบบนี้ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง โดยที่ผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเสมือนปราศจากการควบคุม ผู้นำอาจจะใช้อำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อยหรือไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเลย (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดย Likert ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและ Likert ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำไว้ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคน (Employee-centered Leader Behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Job-centered Leader Behavior)

พฤติกรรมมุ่งคน หมายถึงผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับความต้องการของบุคคล สำหรับพฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญ กับผลผลิตที่จะได้รับ ซึ่งจะมุ่งที่งานและวิธีการในการผลิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมองผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในระบบของการผลิตเท่านั้น ซึ่ง Likert ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาเป็นแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำแบบเป็นลำดับต่อเนื่องโดยแบ่งผู้นำเป็น 4 รูปแบบดังภาพประกอบที่ 2

เผด็จการแบบ แสงประโยชน์	เผด็จการแบบ เมตตากรุณา	แบบให้คำปรึกษา	แบบมีส่วนร่วม
----------------------------	---------------------------	----------------	---------------

มุ่งงาน ← → มุ่งคน

ภาพประกอบ 2 แนวลำดับต่อเนื่องพฤติกรรมผู้นำของ Likert

หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 24), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559, มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์

รูปแบบที่ 1 ผู้นำเผด็จการและแสดงประโยชน์(Exploitive-authoritative) ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีการเผด็จการการสูงมากที่สุด จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษเพื่อให้เกิดความกลัว มีการให้รางวัลนานๆครั้ง ใช้วิธีการสื่อสารแบบบนสู่ล่าง สิทธิในการตัดสินใจเป็นของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย

รูปแบบที่ 2 เผด็จการแบบเมตตาการุณา(Benevolent-authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีความเผด็จการน้อยกว่าเผด็จการแบบแสวงประโยชน์ มีการใช้วิธีการให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชานานๆครั้ง ยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นสู่บนเป็นบางครั้ง ยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแต่มีการควบคุมในระดับนโยบายอย่างใกล้ชิด มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีลักษณะการบริหารแบบพ่อบปกครองลูก

รูปแบบที่ 3 แบบให้คำปรึกษา(Consultative) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำประเภทเผด็จการแบบแสวงประโยชน์ และเผด็จการแบบเมตตาการุณา พยายามใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัล สำหรับการลงโทษจะมีการใช้บ้างแต่ไม่ใช้บ่อยครั้งมากนัก มีการกำหนดนโยบายแบบกว้างๆโดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่ตัดสินใจและยอมให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจได้ในบางเรื่อง พยายามใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำปรึกษาและยอมให้มีการสื่อสารทั้งจากบนสู่ล่างและจากล่างสู่บน

รูปแบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วม(Participative) ผู้นำประเภทนี้ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม จะมีการให้รางวัลที่เป็นเงินหรือสิ่งของมีค่า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารทุกระดับ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการเอื้ออำนาจการตัดสินใจไปทั่วองค์กรกับผู้บริหารในทุกระดับ ซึ่งจากการวิจัยของ Likert พบว่าผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ Likert สรุปได้ว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งงาน แต่ก็มีบางองค์กรที่พบว่าพฤติกรรมมุ่งงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน เนื่องจากอาจจะมีปัจจัยด้านอื่นๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มุ่งคนมากขึ้น ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการให้ความสำคัญกับผู้ตามในแต่ละบุคคลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

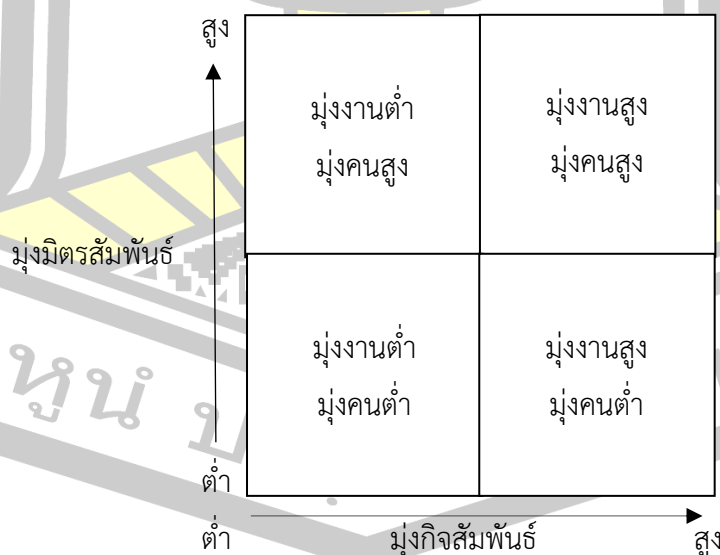
การศึกษากภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เริ่มศึกษาในปี.ศ.1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยการริเริ่มของ Carroll L. Shartle ต่อมาใน ค.ศ. 1949 Hempill

and Coons ซึ่งเป็นนักวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับมิติด้านภาวะผู้นำ โดยสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามสำหรับการวัดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า LBDQ พบว่าสามารถนำไปใช้อธิบายภาวะผู้นำได้ 2 มิติ คือ การมุ่งกิจสัมพันธ์ และการมุ่งมิตรสัมพันธ์

การมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง การทำงานที่ผู้นำมุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อให้งานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใช้กฎระเบียบในการทำงาน กำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างชัดเจนโดยผู้นำจะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและให้ความสำคัญในบทบาทของผู้นำมากกว่าผู้ตามโดยผู้นำจะมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

การมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การทำงานที่ผู้นำเน้นให้ความสำคัญกับผู้ตาม คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น ให้ความสนใจกับผู้ตาม มีความยุติธรรมและความเสมอภาค ให้ความเป็นมิตรและยกย่อง ให้เกียรติผู้ตาม โดยผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

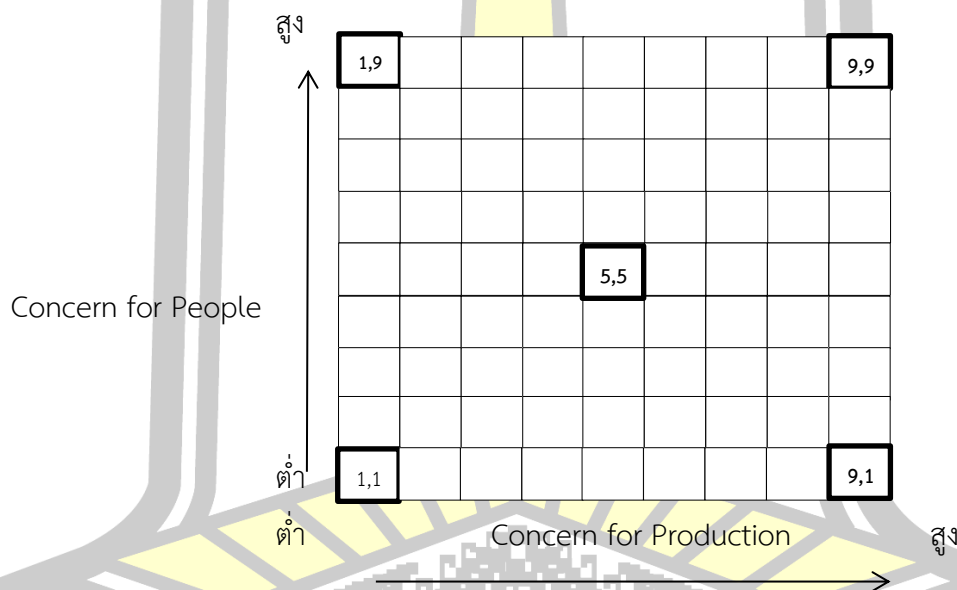
การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำของทั้ง 2 สถาบันให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคนเหมือนกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมีลักษณะเป็นลำดับต่อเนื่องกัน สำหรับมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอพฤติกรรมที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคนจะแยกเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งผู้นำอาจจะมีพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนสูงทั้งสองด้านหรือมีพฤติกรรมที่มุ่งคนและพฤติกรรมที่มุ่งงานต่ำทั้งสองด้านก็ได้ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559) ดังภาพประกอบที่ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 พฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio

หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 26), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559, มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์

Blake and Mouton ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาแห่ง Texas University สหรัฐอเมริกาได้เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายของการจัดการ(Managerial Grid) เป็นทฤษฎีที่ได้จากการค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นที่มีต่องาน (Concern for Production) และความมุ่งมั่นที่มีต่อคน(Concern for People)ที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารบริษัทน้ำมันขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของโลกนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีตาข่ายการจัดการ หลังจากนั้นในปีค.ศ. 1965 จึงได้มีการตีพิมพ์หนังสือ “Building A Dynamic Corporation Through Grid Organization Development” ที่นำเสนอทฤษฎีตาข่ายการจัดการ โดยการแบ่งรูปแบบในการบริหารออกเป็น 5 รูปแบบ โดยที่แต่ละรูปแบบจะปรากฏตารางตาข่ายหรือกราฟที่ประกอบด้วยแกนสองแกน แกนนอนคือ แกนที่มุ่งหวังผลงาน (Concern for Production) และแกนตั้ง คือ แกนที่มุ่งคน (Concern for People) โดยที่แต่ละแกนจะมี 9 ช่อง รวมช่องตารางตาข่ายการจัดการมีทั้งหมด 81 ช่อง ตัวเลขทั้งในแกนตั้งและแกนนอนใช้สำหรับอธิบายแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภทปรากฏในภาพประกอบที่ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ของ Blake and Mouton
ที่มา : สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559)

หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 27), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559, มหาวิทยาลัยอริชาติการพิมพ์

ประเภทที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบ่งมุ่งคนตามมุ่งงาน(Impoverished Management) หรือแบบ (1,1) เป็นการบริหารงานโดยผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารแบบปล่อยตามสบาย ผู้นำจะแยกตนออกจากคนอื่น ๆ ปฏิบัติตนเป็นเหมือนผู้นำสารเพียงอย่างเดียว ไม่ให้ความสนใจทั้งคนและผลการ

ปฏิบัติงาน ทำงานแบบเฉื่อยชา ปราศจากจุดมุ่งหมายในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด

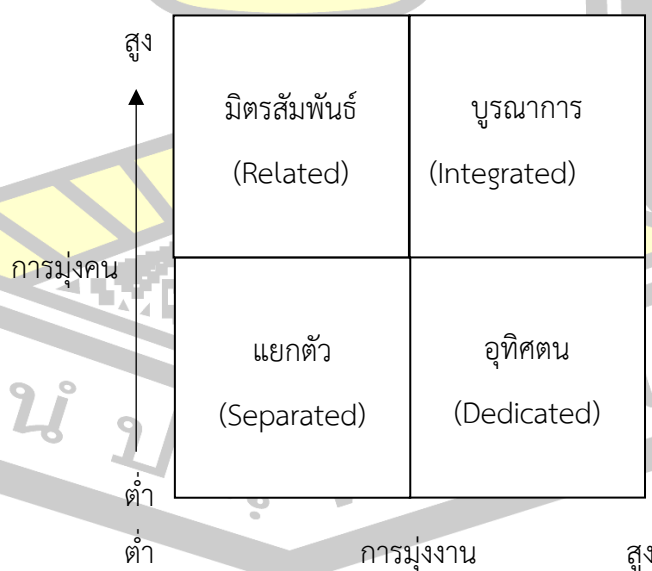
ประเภทที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนเป็นหลัก (Country Club Management) หรือแบบ(9,1) เป็นการบริหารงานที่มุ่งความสัมพันธ์กับคนเป็นหลักและมุ่งงานในระดับต่ำ ผู้นำสนใจความต้องการขององค์กรในระดับต่ำ มีการบริหารงานแบบสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มสร้างความจงรักภักดีและต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม จะให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย มีความคิดริเริ่มในระดับต่ำและพยายามหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ สร้างขวัญกำลังใจเมื่อมีความขัดแย้งและพยายามกลบเกลื่อนความขัดแย้ง พยายามชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันเมื่อเกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้งในองค์กร

ประเภทที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเป็นหลัก (Task Oriented Management) หรือแบบ(1,9) เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและมุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลระดับต่ำ ผู้นำเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงานจึงเน้นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานตามแผนงาน มีการกำกับติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน ไม่สนใจความต้องการและความพึงพอใจของผู้ตาม ใช้อำนาจกับผู้ตาม มีการติดตามงานอย่างใกล้ชิดผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว มีการแยกผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน โดยไม่ให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพราะเชื่อว่าเป็นผลเสียต่อจากการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มและการตัดสินใจ ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น มีการสั่งการตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา มีการสื่อสารกันอย่างเป็นทางการ เมื่อมีการขัดแย้งจะใช้การลงโทษในการแก้ปัญหา และเพิกเฉยต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเภทที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทำงานเป็นทีม (Team Management) หรือแบบ (9,9) การบริหารงานที่ผู้นำมุ่งความสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับสูง เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลงานและความสัมพันธ์ในองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ตามในการกำหนดเป้าหมาย และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของทีมรวมถึงการให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้นำมีความคิดริเริ่มสูง ชอบทดลองและพร้อมรับฟังความเห็นใหม่ๆ ผู้นำเป็นผู้ริเริ่มและปฏิบัติตามและยังคงมีชัดเจนในความคิดของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามบนพื้นฐานความเชื่อใจและการเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดตามงานประเมินความก้าวหน้า เมื่อเกิดความขัดแย้งและวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขโดยใช้วิธีการที่เปิดเผยและเปิดกว้าง ผู้ตามพอใจในการทำงานให้ความร่วมมือและมีความผูกพันทั้งในงานและผูกพันกับองค์กรซึ่งเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ประเภทที่ 5 พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle of Road Management) หรือแบบ (5,5) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความต้องการของคนและองค์กรในระดับปานกลาง ผู้นำจะให้ความสำคัญของคนเท่ากับความสำคัญของงาน จะใช้เพื่อนร่วมงานกดดันกันเองมากกว่าใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรง การตัดสินใจยึดกฎระเบียบและสิ่งที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ผู้นำชอบปฏิบัติตามแนวทางที่เคยปฏิบัติแบบดั้งเดิม มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร ไม่ชอบเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นและผู้นำจะตรวจสอบและยอมรับข้อเสนอที่ดีและไม่ขัดแย้งกับกฎระเบียบที่ปฏิบัติอยู่เดิม Blake and Mouton เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งทำงานเป็นทีม (9,9) จะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้ตามมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูง ผู้นำจะมีความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และมีพฤติกรรมที่เปิดเผย (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin's the Three-Dimensions theory of leadership) โดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งความสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ที่มีความเชื่อว่าการทำงานสำเร็จ ผู้นำจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและผลการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย จะเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของผู้นำ Reddin ได้นำแบบของผู้นำ 4 แบบที่ได้จากการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมการทำงานของผู้นำ 2 แบบหรือ 2 มิติ และมิติที่ 3 ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพที่ใช้ในการจำแนกผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพปรากฏในภาพประกอบที่ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดินแบบผู้นำ 4 แบบ

หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 29), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559, มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์

ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Related Style) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า นักพัฒนา (Developer) โดยผู้นำจะสนใจในการเลือกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาซึ่งความสำเร็จของงาน ส่วนผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ที่ขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า นักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำที่สนใจในการมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งหวังที่จะใช้ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะนำมาซึ่งประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้นำ หรือเป็นผู้นำที่ต้องการมวลชนสนับสนุนตนให้มีโอกาสอยู่ในตำแหน่งผู้นำ หรือเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

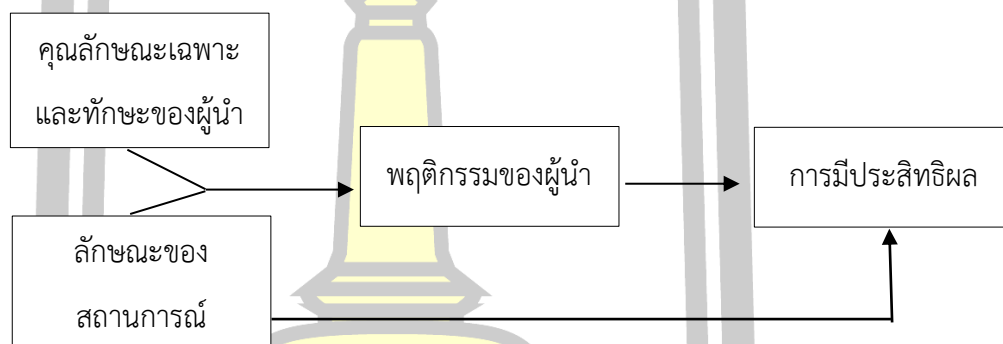
ผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Style) หมายถึง ผู้นำที่ต้องการความสำเร็จของงานสูงและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า นักบริหาร (Executive) โดยผู้นำจะเลือกใช้คนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของผู้นำ มีความพยายามอย่างมากในการบูรณาการความต้องการขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยกันได้ด้วยดีในทิศทางเดียวกัน ส่วนผู้นำแบบบูรณาการที่ขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้ประนีประนอม (Compromiser) คือผู้นำที่มุ่งจะประนีประนอมให้ความสำคัญกับงานและผู้ปฏิบัติงานในระดับที่เท่ากัน และพยายามหลีกเลี่ยงหรือมุ่งไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลให้ผู้นำไม่กล้าตัดสินใจ

ผู้นำแบบอุทิศตน (Dedicated Style) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานสูงมากจนบางครั้งถึงกับละเลยความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบอุทิศตนที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้นำเผด็จการแบบมีเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ ผู้นำที่จะชี้แนะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แต่ยังให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำแบบอุทิศตนที่ขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้นำเผด็จการแบบรวมอำนาจ (Bureaucrat Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะทำทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ให้ความสนใจความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ชอบสั่งการ ควบคุมใกล้ชิด สร้างแรงกดดันและตัดสินใจทุกเรื่องด้วยตนเอง

ผู้นำแบบแยกตัว (Separated Style) หมายถึง ผู้นำที่สนใจในงานและลูกน้องน้อยมากจนถือได้ว่าคงเป็นผู้แยกตัวออกไปการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ก็ทำตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ไม่ชอบรับผิดชอบงานใดๆด้วยตนเอง ผู้นำแบบแยกตัวที่พอมีประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้บริหารแบบทางการ (Bureaucrat) เป็นผู้นำที่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้นำสารเท่านั้น ผู้นำแบบแยกตัวที่ขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้ละทิ้งหน้าที่ (Deserter) คือ ผู้นำละทิ้งทั้งงานผู้บังคับบัญชาและองค์กรปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่แทน ผู้นำแบบนี้จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องทำให้ตัวเองทำงานเพิ่มมากขึ้นและจะทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถอยู่ในตำแหน่งผู้นำได้ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง (สวัณณ์ จุลสุวรรณ, 2559)

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories)

Lunenburg and Ornstein มีความเห็นที่ขัดแย้งกับข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิผลของผู้ตาม โดยอธิบายว่ายังมีปัจจัยอื่นๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องอีกมากมายไม่ใช่มาจากพฤติกรรมของผู้นำเพียงอย่างเดียว การที่นักวิชาการสรุปว่าการทำงานของผู้นำที่จะมีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำยังไม่สามารถที่จะสรุปให้ชัดเจนได้ และจากแนวคิดดังกล่าวจึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) ซึ่งเป็นโมเดลทั่วไปของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุดในทศวรรษที่ 1980 ประกอบด้วยกลุ่มแนวคิด 4 กลุ่มที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะและทักษะของผู้นำ ลักษณะของสถานการณ์ พฤติกรรมของผู้นำและการมีประสิทธิภาพของผู้นำปรากฏในภาพประกอบที่ 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์สำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 30), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559,
มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์

จากภาพประกอบที่ 6 โมเดลดังกล่าวภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย
สมมุติฐานที่ 1 คุณลักษณะเฉพาะทักษะผู้นำและลักษณะของสถานการณ์ก่อให้เกิด
พฤติกรรมของผู้นำและการมีประสิทธิผล

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะของสถานการณ์มีผลโดยตรงต่อการมีประสิทธิผล
นอกจากนั้นสถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic) ของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง
ลักษณะสถานการณ์จะมีอิทธิพลในประสิทธิภาพของผู้นำมากกว่าพฤติกรรมของตัวผู้นำ
แนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์จะเป็นการค้นหาเงื่อนไขที่เฉพาะ หรือตัวแปรสถานการณ์ซึ่งมี
ความสัมพันธ์กับลักษณะเฉพาะของผู้นำ พฤติกรรมและเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานจากหลักฐานระบุ
ว่าในสิ่งแวดล้อมหนึ่งอาจจะถาวรรูปแบบของผู้นำแบบหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งภายใต้
สภาพแวดล้อมอื่นๆต้องใช้รูปแบบที่แตกต่างออกไปเพื่อควมมีประสิทธิภาพของผู้นำ

จากการที่ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีข้อจำกัดในการที่จะระบุว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำรูปแบบใดจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากหรือน้อย เนื่องจากบางสถานการณ์รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนก็มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน ในขณะที่บางสถานการณ์รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคน ดังนั้นหลังจากปีค.ศ. 1960 เป็นต้นมา นักวิจัยได้ริเริ่มสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใหม่ โดยมุ่งศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มีการศึกษาถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำอย่างไร ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์(Contingency Theories) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ในแต่ละด้าน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญได้แก่ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Hersey and Blanchard และทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของ House (ส่ววัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory) Fiedler and Chemers ได้ทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำและปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อหาความเหมาะสมของรูปแบบพฤติกรรมผู้นำว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใดหรือในอีกความหมายหนึ่งก็คือ ในรูปแบบของสถานการณ์ที่แตกต่างกันควรใช้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุดซึ่งได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Style) แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และประเภทที่ 2 ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยเครื่องมือแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุดหรือ The LPC Scale (LPC : Least Preferred Co-worker) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) สำหรับการแปลผลคะแนน บุคคลที่ได้คะแนนสูงจากแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด (LPC) อธิบายว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในทางบวก ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกอบอุ่น มีความอ่อนโยนและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลได้คะแนนต่ำจากแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด (LPG) อธิบายว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในด้านลบ ผู้ตอบไม่มีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน มีการนิทาลับหลัง มีความรู้สึกเย็นชา แข็งกระด้าง และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน คะแนนแบบว่าผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด(LPG) คะแนนการวัดที่บ่งชี้คุณค่าของการบรรลุถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Task Motivated) และคะแนนการวัดที่บ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Relationship Motivated)

2. องค์ประกอบด้านการควบคุมสถานการณ์ (Situational Control) คือ ระดับของอำนาจและอิทธิพลที่ผู้นำมีและนำมาใช้ในการวางแผน ตัดสินใจและกำหนดกลยุทธ์ของการกระทำการควบคุมสถานการณ์ถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) เป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้ผู้นำโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ผู้นำสามารถให้รางวัลและลงโทษผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กรได้และสมาชิกสามารถที่จะปลดผู้นำได้เช่นกัน 2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) คือ ขอบเขตซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุม โดยผู้นำมีการสั่งการโดยกลุ่มและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader Member Relation) หมายถึง ผู้นำเป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือของกลุ่มสมาชิก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญการเคารพนับถือต่อผู้นำกับสมาชิกเกี่ยวข้องกับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของการมอบอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งอย่างไม่เป็นทางการให้กับผู้นำ

3. องค์ประกอบด้านแบบจำลองทางสถานการณ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพ ทฤษฎี The Least Preferred Co-worker เป็นจุดแข็งที่ส่งผลให้มีการนำไปใช้ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Fiedler จำนวนมากมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยใช้กำไรสุทธิ(Net Profit) ต้นทุนต่อหน่วย (Cost per Unit) อัตราร้อยละที่จะบรรลุผลสำเร็จ จำนวนของการแก้ปัญหาและประสิทธิภาพของผู้นำถูกกำหนดและตัดสินโดยระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการรวบรวมข้อมูลก่อนปี ค.ศ.1962 ได้พัฒนาข้อเสนอ 3 ข้อสำหรับทฤษฎีสถานการณ์

ข้อ 1 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับสูง การใช้ผู้นำแบบมุ่งการปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ข้อ 2 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับปานกลาง การใช้ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำที่มุ่งการปฏิบัติงาน

ข้อ 3 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับต่ำ การใช้ผู้นำแบบมุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำแบบที่มุ่งความสัมพันธ์ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle of leadership) Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี Reddin คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับผู้ตามในด้านของระดับความพร้อมและวุฒิภาวะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับระดับความพร้อมและวุฒิภาวะของผู้ตาม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ไม่ได้รับความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย 1) จำนวนของการออกคำสั่ง

การให้คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านของการทำงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม Hersey and Blanchard ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่างหรือแบบสั่งการ (Telling or Directing) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะมีการระบุและอธิบายวิธีการทำงานให้กับผู้ตาม ผู้นำแบบนี้บอกทุกอย่างหรือแบบสั่งการ เหมาะสมกับผู้ตามที่ไม่ยินดีหรือเต็มใจที่จะทำงาน ขาดความสามารถในการทำงานและขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน

4.2 ผู้นำแบบขายความคิดหรือแบบให้คำแนะนำ (Selling or Coaching) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานสูงและในขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์สูงเช่นกัน ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบขายความคิดหรือแบบให้คำแนะนำสำหรับผู้ตามที่ยินดีหรือเต็มใจที่จะทำงาน แต่ขาดทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

4.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำที่ให้การสนับสนุน (Participating or Supporting) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำที่ให้การสนับสนุนเหมาะกับผู้ตามที่เป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4.4 ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งงานต่ำ แต่ในขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำเช่นกัน ผู้นำเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองในทุกๆเรื่องเพราะถือว่าผู้ตามเป็นผู้ที่มีระดับความพร้อมในการทำงานสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ผู้นำแบบมอบหมายงานเหมาะกับผู้ตามที่มีระดับความพร้อมและเป็นบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความยินดีและเต็มใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมถึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ความพร้อมของผู้ตาม Hersey and Blanchard ได้แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) ผู้ตามที่มีแรงจูงใจและความสามารถในระดับที่ต่ำ (Low Motivation and Ability)
- 2) ผู้ตามที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงแต่มีความสามารถต่ำ (Adequate Motivation but Low Ability)

3) ผู้ตามที่มีความสามารถเพียงพอแต่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (Adequate Ability but and Low Motivation)

4) ผู้ตามที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจจะทำงานสูง (Needs Ability and Motivation are Present) (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) House ได้เริ่มต้นพัฒนาทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของภาวะผู้นำโดย House and Baetz ได้ศึกษางานวิจัยนำไปสู่การผสมผสานและสนับสนุนโมเดลทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย(Path-Goal Theory) และหลังจากนั้น House ได้ทำการปรับปรุงทฤษฎีใหม่และผลลัพธ์ที่ได้จากตัวแปรแนวคิดหลัก ได้แก่ พฤติกรรม ผู้นำเชิงสถานการณ์ ผลลัพธ์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบของการปรับปรุงทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย(Path-Goal Theory)

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย(Path-Goal Theory) มีรากฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจในเชิงการคาดหวัง สมมติฐานหลักของโมเดล คือ ผู้ตามจะมีแรงจูงใจถ้าเขามีความเชื่อว่าเขามีศักยภาพในการทำงานนั้น และผู้ตามจะมีความพยายามที่จะผลิตงานให้ได้ตามที่ปรารถนาหรือตามความต้องการ และได้รับรางวัลตอบแทนสำหรับการทำงานที่คุ้มค่า ตัวอย่างของสมมติฐานเฉพาะของทฤษฎีความซับซ้อนพฤติกรรมของผู้นำ 5 รูปแบบ จะถูกกำหนดและมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์และตัวแปรผลลัพธ์ผ่านทางสมมติฐานที่เฉพาะ 5 สมมติฐานปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แนวคิดทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของภาวะผู้นำที่มีการปรับปรุงใหม่

แนวคิดทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของภาวะผู้นำที่มีการปรับปรุงใหม่
(Concepts in the Reformulated Path-goal Theory of Leadership)

พฤติกรรมผู้นำ		สถานการณ์	ผลลัพธ์
-ความชัดเจนของทางสู่เป้าหมาย	-ขอบเขตการตัดสินใจของกลุ่ม	-แรงจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-ความพึงพอใจ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา
-มุ่งสัมฤทธิ์ผล	-การเป็นตัวแทน	-ความสามารถ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	-การมอบอำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา
-การทำงานที่ง่าย	-การมีเครือข่าย	-ความต้องการ ปฏิบัติงาน	-ความมีประสิทธิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา
-การสนับสนุน	-เน้นคุณค่า		-ความมีประสิทธิภาพ ของหน่วยงาน
-การมีปฏิสัมพันธ์	-การร่วมกันกระทำ		

หมายเหตุ. จาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (น. 34), โดย สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559, มหาสารคาม:อภิชาติการพิมพ์

จากตารางทฤษฎีมีความซับซ้อนพฤติกรรมของผู้นำจะถูกกำหนดให้มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์และตัวแปรผลลัพธ์ผ่านทางสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบ(Path-Goal Clarifying) คือ การมีศักยภาพที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความชื่นชมต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรลุความสำเร็จในภารกิจที่ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและการคาดหวังของคนอื่น มีการให้รางวัลและการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบ Path-Goal Clarifying ผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่น่าพึงพอใจแต่ยังมีความไม่ชัดเจน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leader Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางาน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา การมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่สูงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงจูงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น House จึงได้เสนอว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement-Oriented Leader Behavior) จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้วิธีการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน(Supportive Leader Behavior) หมายถึง การให้สวัสดิการทางสังคมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความเป็นมิตรและการใช้จิตวิทยาให้การสนับสนุนและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะใช้พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน เมื่อองค์กรอยู่ในสถานการณ์วิกฤตเต็มไปด้วยบรรยากาศของความตึงเครียดหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการท้อแท้ เมื่อสถานการณ์เข้าสู่สภาพที่ปกติแล้วการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน(Supportive Leader Behavior) จะไม่มีผลต่อไปอีกในการสร้างความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคุณค่า (Value-based Leader Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะสะสมคุณค่าให้แก่ตนเอง จะทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีประสิทธิภาพโดยการทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า ผู้ตามให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือผู้นำ รวมถึงการที่ผู้นำชี้ให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หรือแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายที่แสดงถึงการมีอนาคตที่ดีกว่าของผู้ตาม เมื่อผู้ตามมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และใช้พฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์โดยการเน้นคุณค่าที่ถูกรวบรวมไว้ในวิสัยทัศน์ซึ่งภาวะผู้นำที่เน้นคุณค่าจะลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มของบุคคล

สมมติฐานที่ 5 พฤติกรรมภาวะผู้นำร่วม(Shared Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีการสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม มีการ ทำงานกับบุคคลในระดับเดียวกันอย่างแข็งขัน มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผลมากกว่าการใช้ ภาวะผู้นำแบบนักบริหารอย่างเป็นทางการเพียงอย่างเดียว House ได้เสนอสมมติฐานว่า การทำงาน ที่มีการพึ่งพาอาศัยระหว่างกันในหน่วยงานสามารถส่งเสริมได้ โดยผู้นำต้องให้ความร่วมมือและแสดง ความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ตาม เพื่อที่จะยกระดับการสร้างควมดึงดูดในการทำงานร่วมกัน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

ภาวะผู้นำยุค 4.0

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) สรุปได้ว่า ผู้นำยุค 4.0 เป็นภารกิจการนำพาบุคลากรใน องค์กรเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ของ องค์กรอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน ทุกภาพส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ๆ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการ พัฒนาตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค คุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึงถึงและ เกิดการมี “วัฒนธรรมมาภิบาล” ของแบบอย่างที่ดีและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน

1. บทบาทผู้นำแบบมีอาชีพ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมีอาชีพ ในการพัฒนาและนำพาองค์กรเพื่อให้เกิดการ ดำเนินการประสบผลสำเร็จมีบทบาทดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

- 1.1 การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction setter) ที่จะช่วยให้องค์กร หรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง การทำความเข้าใจกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความสามารถในการเขียนแผนงาน โครงการ และการบริหารงานโดย ยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลสำเร็จ
- 1.2 การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catayst) ต้องมีความสามารถการ จูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและมีทักษะทำงานเป็นทีม
- 1.3 การเป็นนักวางแผน (Planner) ต้องมีความสามารถในการคาดคะเน เหตุการณ์ในอนาคตและการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้น
- 1.4 การเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทฤษฎีต่างๆของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง
- 1.5 การเป็นผู้จัดการองค์กร (Organizer) มีการออกแบบงาน การกำหนด

โครงสร้างองค์กร การเข้าใจพลวัตและพฤติกรรมขององค์กร ในการบริหารจัดการสู่เป้าหมายสำคัญขององค์กรให้มีประสิทธิภาพนำสู่ประสิทธิผล

1.6 การเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพที่สามารถรู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร รวมทั้งเปลี่ยนในสถานการณ์ใดหรือทิศทางใด

1.7 การเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีกำกับติดตามงาน เข้าใจระบบการรายงานที่ดี และสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 การเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารและเป้าประสงค์ และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์องค์กรหรือหน่วยงาน

1.9 การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง และจะต้องมีความสามารถในการต่อรองและการไกล่เกลี่ย การจัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

1.10 การเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหมดไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างขวางกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา

1.11 การเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) มีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีบริหารจัดการไปใช้ให้เกิดประโยชน์

1.12 การเป็นผู้บริหารการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) มีความเข้าใจในระบบการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.13 การเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) มีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรองการประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.14 การเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถในด้านการเงินและงบประมาณ สามารถบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร การบำรุงรักษาตลอดจนการแสวงหา และการปรับสมดุลจากภายในและภายนอกองค์กร

1.15 การเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) มีความสามารถในการประเมินความต้องการและการประเมินระบบ วิธีการทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

1.16 การเป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ขององค์กร

2. ทักษะภาวะผู้นำยุค 4.0

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) สรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำที่ดียุค 4.0 ได้แก่

1. สามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำในการนำบุคลากรในองค์กรและสถานการณ์ต่าง ๆ คือ การสร้างและมีพันธะสัญญาต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ริเริ่มและจัดการการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว การลำดับความสำคัญในงานของแผนและขององค์กรการควบคุมและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างและการสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมงานให้มีผลงานสูง ทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มอบหมายความรับผิดชอบ มอบหมายงานและติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกส่วนดำเนินการไปด้วยดี กระตุ้นและจูงใจในวงกว้าง กำหนดมาตรฐานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หาคำแนะนำและการสนับสนุนเมื่อมีความจำเป็น ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีจิตสำนึกและแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น
2. ความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ได้รับการเคารพนับถือในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถโน้มนำบุคคลอื่นได้ ให้ทิศทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบและผลการวิจัย นำการปฏิบัติที่ดีจากภาคอื่นและองค์กรอื่นมาปรับใช้กับองค์กรของตน
3. ทักษะการตัดสินใจ คือ ความสามารถในการสืบสวน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้นำควรจะสามารถ ได้แก่ สามารถตัดสินใจจากพื้นฐานของการวิเคราะห์ การตีความ และการเข้าใจในข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวข้อง คิดอย่างสร้างสรรค์และมีมุมมองในการคาดการณ์ล่วงหน้า การแก้ปัญหาและการกำหนดโอกาสของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีวิจรรณญาณที่ดี ทักษะในการสื่อสาร คือ ความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่น ซึ่งควรจะสามารถทำได้ เช่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย ตีกรองและดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ บริหารระบบสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนารักษาและใช้เครือข่ายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การบริหารตนเอง คือ ความสามารถในการวางแผนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ดี ผู้นำควรจะสามารถดำเนินการได้ เช่น จัดลำดับความสำคัญและบริหารเวลาของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันและทันตามกำหนดเวลาสามารถบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพที่ทำหาย รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้นำควรจะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะส่วนตน อื่นๆที่มีอยู่และแสดงให้เห็นว่าประสบความสำเร็จในบริบทภาวะผู้นำและการจัดการ เช่น มีพันธะสัญญากับงานในหน้าที่และมีอิทธิพลจูงใจบุคลากรอื่น และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและความคิดใหม่ ๆ มีความอดทน มีพลังและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความสามารถเชิงสติปัญญา มีความเชื่อถือได้ เชื่อสัตย์ สุจริตและมีพันธะสัญญาการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1. ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Yamada (2000) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ การตัดสินใจ ยุทธวิธีและเทคนิคเพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นเพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการสอน วิธีการเรียนรู้ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นการสร้างโอกาสให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย

North Dagoa Lead-Center (2001) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สมใจ ลักษณะ (2542) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึงเป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ไชยา ภาวะบุตร (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สูงใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

Hoy and Hoy (2003) กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอนวิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้ วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

สุพรรณรัตน์ สัตตธนชัยภัทร (2557 อ้างอิงจาก Carter and Kiotz , 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

ธีรธร สุธีธร (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ไว้ว่า ครูมีบทบาทในการผสมผสานแนวคิดแบบดั้งเดิมสู่แนวคิดใหม่ โดยมีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการเรียน การเรียนรู้ กำกับ ติดตามเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงมีความสำคัญเพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นำสู่มาตรฐานการเรียนรู้อย่างรวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ทำให้เกิดคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ช่วยนิเทศการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา กำกับและติดตาม เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่ยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนเป็นเป้าหมาย ทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจและมีการส่งเสริมให้ บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการการสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพ

3. องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

การศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนให้มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักปราชญ์ที่มีความรอบรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความยุติธรรม วางแผนและแก้ไขปัญหาได้ทันการ มีภาวะผู้นำอาจกล่าวได้ว่าเป็นคุณลักษณะของครูที่จะก้าวสู่ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ซึ่งผู้นำทางวิชาการถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักทาง ทฤษฎี ปรัชญาของการจัดการศึกษาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษาและนำมาประยุกต์ปรับ ใช้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการหรือวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาและนำมาประยุกต์ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง กระบวนการหรือวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีการให้ความสำคัญและใช้นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีใน การสอน ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชา การส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2560)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีนักวิชาการได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Waters & Marzano (2006 อ้างอิงจาก Carter. & Cunningham, 1997)

กล่าวถึงครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการดังนี้

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ สร้างเครื่องมือสำรวจปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนความก้าวหน้าในการเรียนรู้โดยฝึกปฏิบัติ จูงใจให้นักเรียนเรียนรู้อ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งมาตรฐาน
2. นิเทศแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีเทคนิคให้ครูร่วมทำงานอย่างมีความสุข
3. จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศทางบวกในการเรียนรู้ เน้นสภาพและบรรยากาศการเรียนรู้ บรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วม
4. การบริหารทรัพยากรการเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี
5. การอำนวยความสะดวก สนับสนุนสื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้บุคลากร ทำงานด้วยความสะดวก รวดเร็ว

Qian, Walker, and Li (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในประเทศจีน ด้วยเหตุผลว่า โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครูส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยมาจากองค์ความรู้ทางสังคมตะวันตก อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และนิวซีแลนด์ โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในประเทศจีนประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 มิติ ได้แก่

1. มิติการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางการพัฒนา ครูต้องแสวงหาจุดแข็งและขยายจุดแข็งอาจจะเป็นเรื่อง หลักสูตรและการเรียนการสอน กิจกรรมนอกหลักสูตร เหล่านี้ไปใช้พัฒนาตามลำดับความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน

2. มิติการประเมินและกำกับติดตามการเรียนการสอน แนะนำและนิเทศเพื่อให้อาจารย์สอนมีประสิทธิภาพ

3. มิติการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกและความร่วมมือระหว่างคณะครู โดยอาศัยการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันนั้นมีความปลอดภัยและเป็นเชิงสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและกิจกรรมการทำวิจัยแบบร่วมมือเกี่ยวกับการสอน เป็นต้น

4. มิติการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน และแสวงหาแหล่งข้อมูลภายนอกเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

5. มิติการส่งเสริมการสื่อสารภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สสำรวจและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนมีกลยุทธ์การสอนใหม่และทันสมัย

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. คุณสมบัติทางความรู้ (Knowledge) ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้วิชาการด้านต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความรู้ซึ่งผู้นำทางวิชาการทุกระดับควรชวนขยายใฝ่รู้และพัฒนาอยู่เสมอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับบริบทในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร หลักการสอนและวิธีการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์การศึกษา กฎหมายการศึกษา

2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ (Skill) คือ ความชำนาญ บุคคลที่มีทักษะในทางใด แสดงว่ามีความชำนาญในทางนั้น เช่น ครูที่มีทักษะในการสอนภาษาไทย แสดงว่ามีความชำนาญในการสอนภาษาไทย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษแสดงว่ามีความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ผู้นำทางวิชาการในฐานะที่เป็นผู้นำกลุ่มจำเป็นต้องมีทักษะหลายๆด้าน เช่น

ทักษะทางความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

3. คุณสมบัติด้านเจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดมีความรู้สึกต่อบุคคลใด อย่างไร ก็มักจะแสดงพฤติกรรมทางสีหน้า แววตา การพูดหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่งต่อบุคคลนั้น เช่นเดียวกัน หากบุคคลใดมีความรู้สึกต่อของสิ่งใดก็จะแสดงความรู้สึกต่อของสิ่งนั้นในทางบวกหรือทางลบหรือไม่มีอาการใด ๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจะต้องปรับเจตคติหรือความรู้สึกของตนให้เป็นไปในทางบวกหรือยินดีต่องาน และผู้ร่วมงาน เพราะความยินดีพอใจต่อสิ่งใดจะก่อให้เกิดคุณธรรมอื่นๆตามมา คือ ความเพียรพยายามในการทำงาน ความเอาใจจดจ่อต่อการทำงานที่ท่าและความพิจารณาใคร่ครวญเพื่อความถูกต้องเรียบร้อยของงาน

4. คุณสมบัติด้านความประพฤติ (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคลย่อมมาจากคุณธรรมของบุคคลนั้น “คุณธรรม” หมายถึง สภาพของความดี ลักษณะของความดี หรือธรรมชาติของความดีที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลนั้น ส่วน “จริยธรรม” หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่ถูกต้องดีงามตามหลักธรรม จริยธรรมของบุคคลย่อมมาจากคุณธรรมของบุคคลนั้น กล่าวคือ หากผู้นำทางวิชาการคนใดประพฤติตนถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมได้รับการสรรเสริญ เชิดชูบูชาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป เมื่อเป็นเช่นนี้การทำงานใดๆย่อมบังเกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งของตนเองและของส่วนรวม ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำทางวิชาการคนใดประพฤติตนเป็นคนทุศีลย่อม จะนำความเสื่อมมาสู่ตนเองและส่วนรวม ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม มีความบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจาและใจ หรือความเป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมของผู้นำทางวิชาการจะเป็นพลังที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป
2. ทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร เป็นต้น
3. เจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน
4. ความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2554) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ในสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการหากโดยตำแหน่งคือผู้บริหารสถานศึกษาแต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานวิชาการซึ่งมีขอบเขตกว้างมากและเป็นหัวใจของสถานศึกษาทำให้ประสบผลสำเร็จลงได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ครูทุกคนในสถานศึกษาอาจสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ที่หลากหลายดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. Visionary Leader คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไรโดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการสอน

2. Charismatic Leader คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่นและสามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆได้

3. Transactional Leader คือ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้

4. Transformational Leader คือ ผู้นำที่มีกระบวนการหรือเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. Creative and Production Leader คือ ผู้นำที่ต้องมีความคิดใหม่ ๆ และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่คิดตามตำราหรือตามที่ฝรั่งเขียนไว้เท่านั้น

ดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทางใหม่เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะในระดับบุคคลที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

วิลเลียม ดีจิตสมคิต (2554) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูควาว่า ครูต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและทำให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเรียน ดังนั้นครูจึงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ 4 ประการ คือ

1. แสดงความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะหลักสูตรและการสอนในวิชาชีพของตน โดยมีแนวคิดและจุดยืนอย่างเป็นรูปธรรมและความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองเชื่อ คือการเป็นครูที่มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหา

2. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ครูจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ มีการยอมรับและการตรวจสอบการประเมิน

3. การแสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ โดยมีการประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ ให้กับวิธีการของตนเอง เช่น การจัดการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต

4. การเสริมแรงจิตใจ บางครั้งครูจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจภายในของตนเองขึ้นก่อนเพื่อกระตุ้นให้ตนเองมีกำลังใจในการทำงานมากกว่าจะรอแรงจูงใจภายนอก

สุกุม เฉลยทรัพย์ (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการเป็นครูที่มีความ “SMART” ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณสมบัติอันเกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง การมีทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะวิชาชีพครู ทักษะการถ่ายโอน ทักษะภาษา ทักษะด้านปริมาณและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

2. การจัดการ (Management) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ โดยการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถใช้ทรัพยากรอื่นหรือวิทยาการอื่น ๆ มาช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือสร้างเครือข่ายสำหรับการสอน โดยการจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในระบบการศึกษาและลักษณะรวมพลังทุกคนเพื่อการศึกษา

3. เจตคติ (Attitude) หมายถึง เจตคติการมีจิตสำนึกของความเป็นครู ซึ่ง นอกเหนือจากการสอนแล้วจะต้องประยุกต์การเรียนการสอนให้กับชุมชนด้วยช่องทางอื่น ๆ เป็น ลักษณะการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

4. ทรัพยากร (Resource) หมายถึง ทรัพยากร ครูต้องมีความสามารถในการ จัดหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้ และครูต้องสามารถชี้แนะแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียน หรือครูสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลให้แก่ผู้เรียนได้ ตลอดจนครูต้องมีบทบาท เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือไอซีทีที่สามารถผสมผสานการใช้เทคโนโลยีขั้นต่ำและขั้นสูงใน การจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ช่วยยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม มีความสนใจและการจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนรู้และนิสัยการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้จากการสืบค้นและการสื่อสารที่ดี

พรพนอร อุซุภาพ (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ ดังนี้ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ต่างก็เป็นผู้นำทางวิชาการเพราะเป็น วิชาชีพชั้นสูง ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานปฏิบัติงานและมาตรฐานการ ปฏิบัติตน ส่งผลให้มีอิสระในการจัดการศึกษาดังนั้นการเป็นผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะดังนี้

1. มีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูสภาได้ออกข้อบังคับว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางการผลิตครูและช่วยให้ครูมีความรู้ และสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

2. มีความถนัดในความเป็นครู เช่น ชอบสอนและชอบให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่น

3. มีนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ทำงานเป็นทีม ความเข้าใจเกี่ยวกับ ธรรมชาติของมนุษย์ เช่น มีความเมตตากรุณา มีจิตใจอ่อนโยน มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ และมีความอดทนอดกลั้น

4. ลักษณะของบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ได้แก่ มีน้ำเสียงการพูดที่น่าฟังและ เข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการ แต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีลักษณะการเป็นผู้ให้ ผู้เสียสละและมีวิญญูณของความเป็นครู

5. ลักษณะของบุคลิกภาพทางด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่

- 5.1 มีความรู้ในเรื่องที่ดำเนินการอย่างชัดเจน
- 5.2 มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5.3 สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและทำงานเป็นทีมได้
- 5.4 สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ทันสมัย
- 5.5 ปรับปรุงตนเองและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

- 1) มีความรู้ทางวิชาการ ทางด้านวิชาการ วิชาเฉพาะและวิชาชีพครู
- 2) มีความรู้เรื่องความเป็นประชาธิปไตย
- 3) รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
- 4) มีปฏิภาณไหวพริบดี
- 5) เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และพร้อมจะเข้าใจเหตุการณ์
- 6) เป็นผู้มีความเป็นริเริ่มสร้างสรรค์
- 7) เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
- 8) เป็นผู้มีความสามารถประนีประนอมกับทุกฝ่าย

6. ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน ได้แก่

6.1 มีความมั่นคงในการพัฒนาการสอนและสร้างโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน
ได้ทุกสถานการณ์ ด้วยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

6.2 มีความเชื่อว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง ดังนั้นการให้ความ
เมตตาและความจริงใจต่อผู้เรียน ปรับการสอนและจัดบทเรียนให้สนุกแปลกใหม่และน่าสนใจ

6.3 มีน้ำใจกว้างและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสามารถชี้แนะให้เห็นความ
เชื่อมโยงและความสำคัญในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันรวมทั้งสนับสนุนในการนำ
ความรู้ไปประยุกต์ใช้และผลิตชิ้นงานได้

ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครูจากศึกษาแนวคิด และงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีรายละเอียดดังตารางวิเคราะห์องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังต่อไปนี้

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	Waters & Marzano (2006)	Qian, Walker, and Li (2017)	ยนต์ ชุมจิต (2553)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554)	วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554)	สุชุม เกลยทรัพย์ (2559)	พรรณอร อุชูภาพ (2561)	ความถี่
1. คุณสมบัติทางความรู้	✓	✓	✓		✓		✓	5
2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ		✓	✓	✓	✓	✓		5
3. คุณสมบัติด้านเจตคติ			✓			✓		2
4. คุณสมบัติด้านความบุคลิกภาพ			✓	✓	✓		✓	4
5. ความสามารถในการบริหารจัดการ	✓					✓		2
6. ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร	✓					✓		2
7. สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						✓		1
8. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์		✓		✓				2
9. ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มต่างๆ		✓		✓				2
10. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓				1
11. มีความถนัดในความเป็นครู		✓					✓	1
12. มีนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น							✓	1
13. ภาระหน้าที่							✓	1
14. แสดงความเป็นผู้นำ					✓			1
15. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น					✓			1
16. แสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่					✓			1
17. ให้การนิเทศแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	✓							1

จากตาราง 2 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากนักวิชาการ 7 แหล่งมารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจำนวน 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้เลือกและนำองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อต่างกัน มีจำนวน 16 องค์ประกอบย่อยแล้วนำมาทำการจัดหมู่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

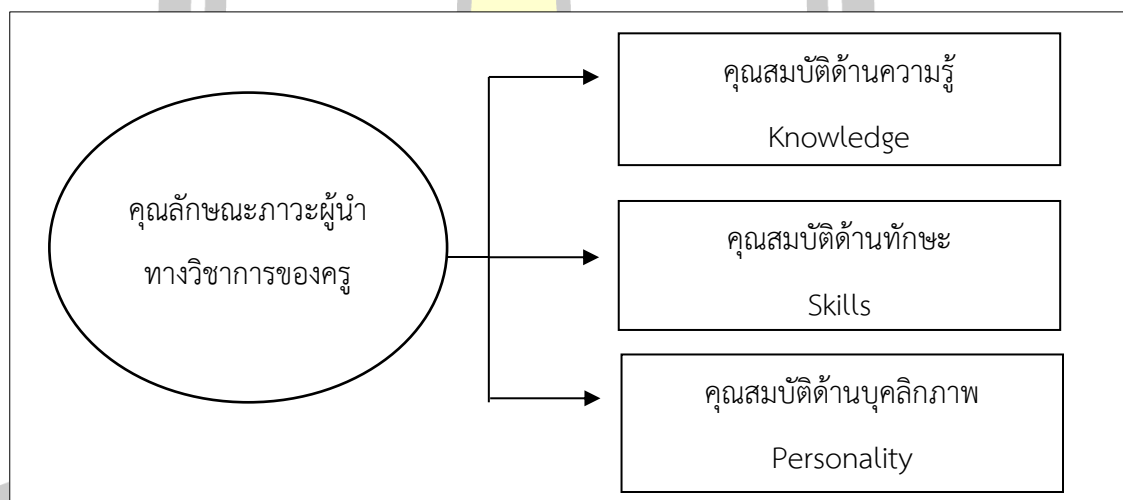
องค์ประกอบที่ 1 คุณสมบัติด้านความรู้

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติด้านทักษะ

องค์ประกอบที่ 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังภาพประกอบที่ 7

ดังนี้



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ จากภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย

- 1) คุณสมบัติด้านความรู้
- 2) คุณสมบัติด้านทักษะ
- 3) คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

1. ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความรู้

Sharratt and Usoro (2003) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความเข้าใจ ตลอดจนการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวถึงความรู้ คือ สิ่งที่น่าไปไขจะไมหมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ให้ความหมายของความรู้ เป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้ คือ สารสนเทศที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ ความคิด วิจารณ์ญาณ ค่านิยมและปัญญาของมนุษย์มาวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหา

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2560) ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า หมายถึง สารระ ข้อมูล แนวคิด หลักการ ที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ในวิถีชีวิต ความรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคมและเทคโนโลยี บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษา อบรม การรับถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณสมบัติความรู้ คือ สารระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เป็นผลเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษา อบรม การรับถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

1.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้

Glickman (1990) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูมีองค์ประกอบด้านความรู้และด้านที่มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ มุ่งองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ องค์ประกอบย่อยคือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. คุณสมบัติทางความรู้ ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้วิชาการด้านต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความรู้ซึ่งผู้นำทางวิชาการทุกระดับควร ขวนขวายใฝ่รู้และพัฒนาอยู่เสมอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับบริบทในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร หลักการสอนและวิธีการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ศาสนาและวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์การศึกษา การศึกษาและกฎหมายการศึกษา

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน (2555) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรม การสอน เพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะความรู้ของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย

- 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา
- 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา
- 3) การพัฒนาหลักสูตร
- 4) การจัดการเรียนรู้
- 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 8) การวัดและประเมินผล
- 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 10) จิตวิทยาสำหรับครู
- 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

พิณสุตา สิริรังศรี (2557) ได้กล่าวถึงสำนักงานพัฒนาการศึกษาครูของสิงคโปร์ (Office of Teacher Education, National Institute of Education Singapore) ว่าเป็นผู้พัฒนากรอบคุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ การพัฒนาครูให้พร้อมอาชีพในศตวรรษที่ 21 สิงคโปร์เน้นการเตรียมและพัฒนาครูในด้านความรู้ประกอบด้วยหน่วยย่อยดังต่อไปนี้

- 1) ตนเอง
- 2) นักเรียน
- 3) ชุมชน
- 4) เนื้อหาวิชา
- 5) วิธีการสอน
- 6) พื้นฐานการศึกษาและนโยบาย
- 7) หลักสูตร
- 8) ความรู้ ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม
- 9) ความตระหนักเกี่ยวกับโลก
- 10) ความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (2561) ได้กล่าวถึง ความรู้และภาระหน้าที่ทั้ง 8 เป็นการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1. T (Teaching) การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งปวง และเกิดปัญญาในการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม ถือว่าการสอนคืองานหลักของครู
2. E (Ethics) จริยธรรม หมายถึง ผู้ที่เป็นครูจะต้องมีบทบาทในการอบรมส่งเสริมจริยธรรมให้แก่ นักเรียน และจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
3. A (Academic) วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในทางวิชาการทั้งต่อตนเอง และในด้านการส่งเสริมความเจริญงอกงามของศิษย์ด้วย
4. C (Cultural heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสืบทอดวัฒนธรรม จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง
5. H (Human relationship) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูอาจารย์ต้องทำหน้าที่เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ของครูประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และมนุษยสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง/ชุมชน
6. E (Evaluation) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียนของนักเรียนและการสอนของ ครู ซึ่งการประเมินผลสามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเนื้อหา เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
7. R (Research) การวิจัย หมายถึง การที่ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา และศึกษาหาความรู้จากความจริงที่ เชื่อถือได้ ซึ่งการที่จะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพครูจะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงของการปัญหา ทำให้การวิจัยเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่เป็นจริงและน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งการวิจัยในเบื้องต้นสำหรับครูสามารถทำได้โดยการตั้งปัญหา การตั้งสมมุติฐานในการแก้ปัญหา การรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล
8. S (Service) การบริการ หมายถึง การบริการให้แก่ศิษย์ ผู้ปกครองและชุมชน

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้ เพื่อได้มาซึ่งตัวชี้วัดของคุณสมบัติด้านความรู้จากนักวิชาการ แสดงในตาราง 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติตำด้านความรู้

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ คุณสมบัติตำด้านความรู้	Glickman (1990)	ยนต์ ชุ่มจิต (2553)	พิมพ์นธ์ เตชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน (2555)	พิณสุตา สิริรังศรี (2557)	พระมงกุฎเกล้าวิทยาลัย และคณะ (2561)	ความถี่
1. โรงเรียนที่มีประสิทธิผล	✓					1
2. การสอนที่มีประสิทธิผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ปรัชญาในการจัดการศึกษา	✓					1
4. การพัฒนาการบริหาร	✓					1
5. ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓					1
6. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน	✓		✓			2
8. การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการ เรียนรู้	✓	✓	✓		✓	4
9. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน	✓		✓			2
10. การนิเทศและประเมินผลการสอน	✓					1
11. การพัฒนากระบวนการกลุ่ม	✓					1
12. วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	✓		✓		✓	3
13. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
14. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา		✓	✓	✓		3
15. สังคม เศรษฐกิจและการปกครอง		✓				1
16. ประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์ การศึกษา		✓				1
17. การศึกษาและกฎหมายการศึกษา		✓			✓	2
18. จิตวิทยาสำหรับครู				✓		1

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์หัวข้อชีวิตขององค์ประกอบคุณสมบัติความรู้จากนักวิชาการ ทั้งหมด 8 แหล่ง ได้ตัวชีวิตทั้งหมด 18 ตัวชีวิต ผู้วิจัยได้เลือกตัวชีวิตที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป ดังนั้นจะได้ ตัวชีวิต 6 ตัวชีวิต เพื่อกำหนดเป็นตัวชีวิตขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้ ได้แก่ 1) การพัฒนา หลักสูตร 2) การสอนที่มีประสิทธิผล 3) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) วิธีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีรายละเอียดแต่ละตัวชีวิตดังนี้

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของหลักสูตร

Armstrong (2003) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและสร้างหลักสูตร ซึ่งมีเป้าหมายสำหรับการเตรียมการและการประเมิน แผนการตัดสินใจที่จะพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะ ความหมายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยหลักของหลักสูตร คือ การถ่ายโอนความรู้ กระบวนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ และการสร้างการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูล ความรู้สารสนเทศใหม่ ๆ

চার্জ บัวศรี (2542) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่ง ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ ในแต่ละ โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

บุญชม ศรีสะอาด (2546) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร (Curriculum) ว่าสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง (Intended) กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actualized) และกลุ่มที่มองหลักสูตร ครอบคลุมทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมา กลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่คาดหวัง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความหมาย ว่าหลักสูตรคือวิชาและเนื้อหาวิชาและเนื้อหาวิชาหลักสูตร เป็นโปรแกรมการศึกษา หลักสูตรเป็น เอกสารและที่หมายถึงหลักสูตรแม่บท ส่วนกลุ่มที่มองหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ กลุ่มที่ให้ ความหมายว่าหลักสูตรคือประสบการณ์

ชวลิต ชูกำแหง (2551) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ใน การเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ให้ความหมายของคำว่า “หลักสูตร” หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรจึงเป็นเสมือนแผนที่ กำหนดทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป้าหมายและมีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนในการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการศึกษาในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดระบบการศึกษา ได้ให้คำนิยามความหมายของหลักสูตรไว้ว่า “หลักสูตร” เป็นข้อกำหนดว่าด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ดังนั้นสรุปความหมายของหลักสูตรได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ว่าด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้

1.2 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

Taba (1962) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียน การสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ

Good (1989) ได้ให้ความกล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล

สัจด์ อุทรานันท์ (2538) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “การพัฒนา” (Development) มีความหมายอยู่ 2 ลักษณะคือ 1) การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น 2) การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย

สุเทพ อ่วมเจริญ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรที่นำวิธีการเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

Taba (1962) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นประกอบด้วย

1. จุดหมายและจุดประสงค์
2. เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การประเมินผล

Beauchamp (1981) กล่าวว่า หลักสูตรเอกสารมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

สังัด อุทรานันท์ (2532) แบ่งหลักสูตรออกเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. เนื้อหา/สาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาในชุมชน
6. การประเมินผล
7. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2546) หลักสูตรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

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

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. ส่วนนำข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยรวมในการพัฒนา นักเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. โครงสร้างหลักสูตร เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่จัดสอน ในแต่ละปี แต่ละภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนา นักเรียน พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียน หรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น
3. คำอธิบายรายวิชา ส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่านักเรียนจะเรียนรู้ อะไรจากรายวิชานั้น ๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วยรหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภทรายวิชา (พื้นฐานหรือเพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน สาระสำคัญที่สอนในรายวิชานั้น
4. เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะจบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตร ในหลักสูตรแกนกลาง

ดังนั้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 2) ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดรายวิชาที่จัดสอนและคำอธิบายรายวิชาที่แสดงรายละเอียดช่วยให้ทราบว่านักเรียนจะเรียนรู้ อะไรจากรายวิชานั้น ๆ
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสอนควรเป็นแบบใด ปฏิบัติอย่างไรและ
- 4) การวัด ประเมินผลและการจบหลักสูตร มีผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่

1.4 กระบวนการบริหารหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) โดยการนำกระบวนการบริหารคุณภาพวงจรมะเดมมิง (Deming Circle) PDCA มาใช้ในทุกขั้นตอน โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุนระดับตามหลักการของสถานศึกษา สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอน ดังนี้

- 1.1.1 มอบหมายให้คณะกรรมการทำงานด้านพัฒนาบุคลากร

ดำเนินงานและมีบทบาทอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง

- 1.1.2 ประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

- 1.1.3 ดำเนินพัฒนาบุคลากรตามแผน เน้นการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรและเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย

- 1.1.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีมุมหรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เพื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

- 1.1.5 ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการหรือบริหารจัดการและควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

- 1.2 การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร สถานศึกษาต้องจัดทรัพยากร และปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 1.2.1 จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาหลักสูตร และติดตามผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

1.2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเอกสารต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับความต้องการ ให้มีห้องเรียน สถานที่เรียนและห้องพิเศษอย่างเพียงพอ

1.2.3 จัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้อาคารสถานที่

1.2.4 บริหารทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้การจัดทำและใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา

1.4 ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนโดยการดำเนินการ ดังนี้

1.4.1 จัดระบบการบริหารทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่องการจัดกลุ่มผู้เรียนและโครงการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม การจัดทำตารางสอนของสถานศึกษา การลงโทษและการให้รางวัลผู้เรียน

1.4.2 สร้างบรรยากาศทั้งห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ มุมค้นคว้าแก่ครูผู้สอนและนักเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

1.4.3 สนับสนุนให้มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ทรัพยากร เศรษฐกิจ อาชีพและความต้องการของท้องถิ่น ครูสามารถนำสภาพปัญหาต่าง ๆ บูรณาการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน

1.4.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม

1.4.5 ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ให้เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ

2. การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่า การกำกับดูแลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่

2.1 การนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษาใช้ในการควบคุมคุณภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการติดตามสถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบดำเนินการใช้กระบวนการการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานความรู้สึกที่เป็นกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงสถานะ

ระหว่างการเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดระบบนิเทศ ติดตามที่เป็นกัลยาณมิตร ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับการนิเทศหรือกำกับติดตาม

2.1.2 สร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามร่วมกัน และมีการดำเนินการอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.1.3 กำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อน การนิเทศ ติดตามร่วมกัน และมีการดำเนินการอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม

2.2 การประกันคุณภาพภายใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในและเตรียมความพร้อมสำหรับประกันคุณภาพภายนอก เป็นระบบควบคุมคุณภาพการศึกษาต้องใช้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนว่าจะสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาต้องจัดระบบประกันคุณภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนพัฒนาคุณภาพ มีเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน แผนปฏิบัติการต้องเน้น ผลคุณภาพผู้เรียน มีการรายงานผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและนำผลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2.3 การวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร การวิจัยจะเป็นที่มาของข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำตรงแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา สาเหตุและแนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาควรดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.3.1 การวิจัยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียนและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน

2.3.2 การวิจัย ประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ที่สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินทั้งระบบ คือ กำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้หลักสูตรให้เกิดขึ้นกับคณะครู วาระระบบเครือข่ายการทำงานและมอบหมายงานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงานแต่ละคณะดำเนินการประเมินเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าคณะใดต้องประเมินรายการใดบ้าง สรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารหลักสูตร เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำกระบวนการบริหารคุณภาพวงจรมิง (Deming Circle) PDCA มาใช้ในทุกขั้นตอนโดยมีกระบวนการดังนี้ 1) การส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ 2) การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา การกำกับดูแลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่ การนิเทศ การติดตามการใช้หลักสูตร การประกันคุณภาพภายใน การวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร

ดังนั้นสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ที่วัดด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการและเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร

กระบวนการบริหารหลักสูตรเป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำกระบวนการบริหารคุณภาพวงจรมิง (Deming Circle) PDCA มาใช้ในทุกขั้นตอนโดยมีกระบวนการดังนี้ 1) การส่งเสริม สนับสนุนระดับสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ 2) การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา การกำกับดูแลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่ การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร การประกันคุณภาพภายใน การวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร

2. การสอนที่มีประสิทธิผล

ทิสนา เขมมณีและคณะ (2543) กล่าวว่า การสอนที่มีประสิทธิผลเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 (หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา) มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพความหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งได้ประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละคน

จุดเน้นของการจัดการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด
2. ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism Theory)
2. ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล (Information Processing Theory)
3. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)
4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative Learning)

หลักการเรียนรู้เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction) ด้วยการใช

กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ได้แก่

1. มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (Participation Active)
2. มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และร่วมมือ ร่วมใจ (Co-Operation) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learning)
3. ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาทั้งสมองซีกซ้ายและขวา หรือพัฒนาพหุปัญญา (Multiple Intelligences)
4. การคิด (Thinking) ซึ่งกระตุ้นด้วยการถาม (Inquiry)
5. นำความรู้ไปใช้และประยุกต์ใช้ (Application)

ลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีลักษณะดังนี้

1. Active Learning เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น เช่น ได้คิด ค้นคว้า ทดลองรายงาน ทำโครงการ สัมภาษณ์ แก้ปัญหาฯลฯ ได้ใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ผู้สอนทำหน้าที่เตรียมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้จัดสื่อสิ่งเร้าเสริมแรงให้คำปรึกษาและสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

2. Construct เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ค้นพบสาระสำคัญหรือองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองอันเกิดจากการได้ศึกษาค้นคว้าทดลอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เรียนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า เกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Man) ที่พึงประสงค์

3. Resource เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายทั้งบุคคลและเครื่องมือทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นมนุษย์ (เช่น ชุมชน ครอบครัว องค์กรต่าง ๆ) ธรรมชาติและเทคโนโลยีตามหลักการที่ว่า “การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาและทุกสถานการณ์)

4. Thinking เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ฝึกวิธีคิดในหลายลักษณะ เช่น คิดคล่อง คิดหลากหลาย คิดละเอียด คิดชัดเจน คิดถูกต้อง คิดกว้าง คิดลึกซึ้ง คิดไกล คิดอย่างมีเหตุผล เป็นต้น การฝึกให้ผู้เรียนได้คิดอยู่เสมอในลักษณะต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนเป็นคนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น คิดอย่างรอบคอบมีเหตุผลมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่จะเลือกรับและปฏิเสธข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถแสดงความคิด เห็นได้อย่างชัดเจนและมีเหตุผลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

5. Happiness เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข เป็นความสุขที่เกิดจากประการที่หนึ่งผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ตนสนใจ สารการเรียนรู้ชวนให้สนใจใฝ่ค้นคว้าศึกษา ทำทนายให้แสดงความสามารถและให้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการเรียน

6. Participation เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดงาน วางเป้าหมายร่วมกันและมีโอกาสเลือกทำงานหรือศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่ตรงกับความถนัด ความสามารถความสนใจ ของตนเองทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความกระตือรือร้น มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและสามารถประยุกต์ความรู้นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

7. Individualization เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนในความ เป็นอัตบุคคล ผู้สอนยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพมากกว่าเปรียบเทียบแข่งขันระหว่างกัน โดยมีความเชื่อมั่นผู้เรียนว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่าง

8. Good Habit เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม เช่น ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความมีน้ำใจ ความขยัน ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ฯลฯ และลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเห็นคุณค่าของงาน เป็นต้น

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ได้ประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้มีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยดีงามที่สังคมพึงปรารถนา

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของนักเรียนและตัวบ่งชี้การสอนของครู

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของนักเรียน

1. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. นักเรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
5. นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน
6. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
8. นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
9. นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ใฝ่หาความรู้

ตัวบ่งชี้การสอนของครู

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหา และวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าหัวใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียน
4. ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนแสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงด้วยตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน
7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสบการณ์กับชีวิตจริง
9. ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัย ตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้จะเป็นแนวทางให้ครูได้เตรียมการวางแผน จัดบรรยากาศ จัดกิจกรรมและจัดกระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้ถูกทาง ตลอดจนเป็นแนวทางการประเมินการสอนของตัวครู

ดังนั้นสรุปได้ว่า การสอนที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction) ด้วยการใช้กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ได้แก่ มีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว มีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือ ร่วมใจในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาพหุปัญญา(Multiple Intelligences เน้นทักษะการ คิดวิเคราะห์ซึ่งกระตุ้นด้วยการถาม ตลอดจนนำความรู้ไปใช้และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มีความสุขและ สนุกกับการเรียนรู้ ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยดีงามที่สังคมพึงปรารถนา

3. การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ครบวงจร ซึ่งได้แก่การให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่จะ เรียนและวิธีการเรียน จากนั้นจึงลงมือปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้โดยการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม แล้วสรุปความรู้ ด้วยตนเอง นอกจากนี้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างยิ่งเกิดจากการสนับสนุนจากปัจจัยเอื้อ 3 ประการ คือ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของวัยหรือพัฒนาการ ได้แก่ การเรียนรู้โดยการ เคลื่อนไหวและการกระทำ ปัจจัยต่อมาคือบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่สร้างความรู้สึกรู้สึกมีความสุข ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ปลอดภัยและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ส่วนปัจจัยเอื้อที่สามคือการดูแล สนับสนุนและอำนวยความสะดวกของครูในการจัดกิจกรรมให้เด็กได้สร้างความรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน กับครู และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการ เรียนรู้ของเด็ก เพราะการเรียนท่ามกลางบรรยากาศที่มีความสุข ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกรู้สึกผ่อนคลายไม่ กดดัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ ประเภทของบรรยากาศในชั้นเรียนมีดังนี้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดขึ้นโดยการกระทำ ของผู้เรียนที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน ถ้าลักษณะบรรยากาศทางจิตวิทยา เป็นไปในทางบวก ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกรู้สึกอบอุ่นใจ ผ่อนคลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย และมี ผลทำให้รู้สึกมีความสุขในการเรียนรู้ ทำให้เป็นผู้ที่รักและใฝ่ในการเรียนรู้

2. บรรยากาศทางกายภาพ เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคาร สถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพของผู้เรียน การจัดบรรยากาศ ทางกายภาพที่ตอบสนองผู้เรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความสะดวก และ ดำเนินกิจกรรมด้วยความราบรื่น ส่งผลให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี ไม่ติดขัดไม่รู้สึกรู้สึกว่ามีความยุ่งยาก ทำให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนและเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากผลการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มที่ อยู่ร่วมกันและทำกิจกรรมร่วมกัน การมีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรต่อกัน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึก อบอุ่นใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทาง สังคมและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายประการหนึ่งของการจัดการศึกษา

การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จากประเภทของบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้นครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวได้ จึงมีแนวทางที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา คือความรู้สึกภายใน ทั้งนี้จะต้องไม่มีบรรยากาศของความกลัว ความหวาดระแวง ความดูหมิ่นเหยียดหยามตีเตียน บรรยากาศของการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องให้อิสระแก่ผู้เรียนโดยเฉพาะอิสรภาพจากความหวาดกลัว ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความรู้สึก และการกระทำของผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1.1 การสร้างบรรยากาศที่ท้าทาย กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความอยากรู้ อยากเห็น อยากแก้ปัญหา อยากแสวงหาคำตอบ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ และให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำหรือตอบสนอง รวมทั้งการยกตัวอย่างความสำเร็จ หรือสิ่งที่คุณเคยทำมาก่อนทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถ และเกิดความภูมิใจทำให้ไม่มีความกลัวที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

1.2 การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย มีความเป็นมิตร ปราศจากความหวาดกลัวที่จะแสดงออก ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้เด็กเป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะผลที่ได้นั้นจะเป็นไปตามที่คิดหรือไม่ก็ตาม ครูทำหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความราบรื่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาจเข้าไปช่วยเป็นผู้ร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่ยากให้ง่ายหรือลดความซับซ้อนลงโดยมีการสนับสนุนเสริมแรงและให้คำปรึกษาจากครู

1.3 บรรยากาศที่เป็นอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง บรรยากาศนี้จะทำให้เด็กพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ลดการพึ่งพิงผู้อื่น กล้าคิด กล้าแสดงออกมีความมั่นใจในตนเอง กล้าริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ และกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บรรยากาศที่เป็นอิสระนี้ทำได้โดยครูให้อิสระ และสนับสนุนให้เด็กได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือเมื่อเด็กต้องการเท่านั้น ขณะเดียวกันต้องให้อิสระแก่เด็กแต่ละคนในการที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และให้เวลาอย่างพอเพียงตามความสนใจของผู้เรียน เนื่องจากเด็กแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้และใช้เวลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่แม้ว่าเด็กจะได้รับอิสระดังกล่าว ครูก็ต้องสอนให้เด็กคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นอิสระของแต่ละคนจะต้องไม่รบกวน

1.4 บรรยากาศที่ได้รับความสำเร็จและเรียนรู้ผลที่เกิดจากการทำสิ่งต่าง ๆ บรรยากาศดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำสิ่งต่าง ๆ และยอมรับผลจากการกระทำทั้งความสำเร็จและผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ครูสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้โดยการให้เด็กกำหนด

จุดมุ่งหมายและวางแผนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ให้ความสำคัญเพียงพอที่จะทำตามแผนงาน ครูคอยสนับสนุนให้กำลังใจ คอยแก้ปัญหาเมื่อเด็กต้องการ ให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับหลังการปฏิบัติ ให้การเสริมแรงชื่นชมยินดีต่อผลสำเร็จ แต่ถ้าหากผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ก็อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการหาความรู้จากความล้มเหลว ให้กำลังใจและให้ทดลองแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ต่างออกไป

1.5 บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยการเริ่มจากการที่ครูยอมรับผู้เรียนให้ความสำคัญต่อการคิดและการกระทำของผู้เรียน รับฟังและให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จจากการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการยอมรับระหว่างเด็กกับเพื่อน และเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากครู เห็นความสำคัญของกลุ่ม บรรยากาศดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ ได้รับประสบการณ์ทางบวกในการพัฒนาตนเอง เกิดการนับถือระหว่างกัน ทำให้เกิดความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น สามารถที่จะคิด เลือกลงและตัดสินใจเข้าใจถึงความสามารถของตนเอง ยอมรับผลการกระทำทั้งที่สำเร็จและทำความเข้าใจได้เมื่อทำผิดหรือล้มเหลว รู้จักนำอุปสรรคหรือความล้มเหลวมาเป็นประสบการณ์การเรียนรู้และแนวทางแก้ปัญหา เนื่องจากเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลากหลายวิธีเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ

1.6 บรรยากาศแห่งความใกล้ชิดสนิทสนมและมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เนื่องจากเด็กทุกคนต้องการความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยทางจิตใจ ต้องการการเอาใจใส่ และความรักใคร่ การจัดให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกัน ได้เล่น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยขจัดหรือลดความขัดแย้งลงให้มากที่สุด หรือไม่ให้เกิดขึ้นเลย การสอนให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักการให้อภัย และช่วยเหลือกันทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ กลมเกลียวกัน นอกจากนี้ครูต้องแสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนรับรู้ว่าคุณเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งการคิดและการกระทำ การแสดงออกของครู ได้แก่ การแสดงท่าทีที่แสดงถึงการเอาใจใส่ทางบวกต่อผู้เรียนอย่างจริงใจที่สอดคล้องกับการแสดงออกทางบวกของผู้เรียน เช่น การสัมผัสทางกาย การมอง การสบตา การใช้คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทางการได้รับการเอาใจใส่ดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของครู มีความสำคัญ เป็นคนหนึ่งที่มีความหมาย ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่น บรรยากาศการอยู่ร่วมกันอย่างรักใคร่ทำให้เกิดความสุขในการทำสิ่งต่าง ๆ และเกิดการเรียนรู้โดยง่าย

2. การจัดบรรยากาศทางกายภาพ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งความรู้ที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเน้นความสะดวกสบาย สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ มีเครื่องมือและแหล่งความรู้สอดคล้องกับกิจกรรมและความต้องการ สำหรับการจัดบรรยากาศทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ดังนี้

2.1 การจัดสถานที่และบริเวณในห้องเรียนที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องเล่นที่เด็กต้องการ ใช้อย่างเป็นระบบสะดวกในการนำมาใช้ การทำความสะอาดและการจัดเก็บจัดบริเวณการทำกิจกรรมที่สะดวกต่อการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม มีบริเวณที่ว่างพอที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระ สามารถแสดงหรือเก็บผลงานที่เกิดจากการทำกิจกรรมของเด็ก

2.2 การจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเด็กปฐมวัยเรียนรู้จากการกระทำ การมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ วัสดุต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจและแสดงผลการเรียนรู้ผ่านการแสดงออกและจากผลงาน ดังนั้นจะต้องจัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้ การมีสื่อ วัสดุอย่างหลากหลาย พอเพียง สะดวกในการนำมาใช้ จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

2.3 การจัดแหล่งความรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมและความสนใจของผู้เรียนซึ่งแหล่งความรู้เหล่านี้ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งที่สอดคล้องกับหน่วยประสบการณ์ที่ผู้เรียนเลือกเรียน และแหล่งความรู้ที่จัดประจำไว้ เพื่อตอบสนองความสนใจที่หลากหลาย การจัดแหล่งความรู้ควรคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยและใช้ได้อย่างสะดวก ขณะเดียวกันแหล่งความรู้ก็ต้องน่าสนใจ เป็นเครื่องเร้ากระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากสืบเสาะ ค้นหา และลงมือปฏิบัติ

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกรักที่จะเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย การเรียนรู้ดังกล่าว ได้แก่ การเรียนรู้ด้านความรู้ และการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การให้ผู้เรียนมีความรู้ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่นมีความสุข สำหรับการจัดบรรยากาศทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน โดยครูต้องกำหนดให้มีอิทธิพลในห้องให้น้อยที่สุด สร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย ให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับผู้เรียนด้วยกัน ฝึกการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เล่น ทำงานและเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน ครูคอยปรับปรุงการใช้ภาษา มารยาทและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้เด็กสามารถทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งต่าง ๆ ในบรรยากาศร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งแม้จะมีการแข่งขันกันบ้าง แต่ควรเป็นการแข่งขันกันอย่างเป็นมิตร ได้มีโอกาสได้รับผลแห่งการทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งด้านความคิด

และการกระทำอันส่งผลต่อการเรียนรู้ทักษะทางสังคม ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นต่อไป

3.3 สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งครูกับผู้เรียนในหมู่ผู้เรียนด้วยกันและกับบุคคลอื่น ๆ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เริ่มต้นด้วยการสื่อสารที่ดี ซึ่งการสื่อสารระหว่างกันนั้นสามารถทำได้ทั้งการใช้วาจา ภาษาท่าทางและการปฏิบัติต่อกัน ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อกันด้วยดี ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ครูมีหน้าที่ในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและจะต้องเป็นแบบฉบับของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น

3.4 สร้างบรรยากาศที่ไม่กดดัน โดยลดกิจกรรมที่ต้องมีการแข่งขัน เพื่อให้เกิดผลแพ้ ชนะหรือการเป็นที่หนึ่งเหนือผู้อื่น ให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงออกเท่าเทียมกันและได้รับการยกย่องเหมือนกัน สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ ควรประเมินผลที่แสดงถึงพัฒนาการแห่งความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ให้ผู้เรียนได้รู้ผลของการกระทำของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

ลักษณะของห้องเรียนในศตวรรษที่ 21

สถาบันวิจัยการการเรียนรู้ (2558) สรุปได้ว่า ลักษณะของห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีการจัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับมือและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน

ห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเน้นไปที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและครูก็เป็นศูนย์กลางเช่นเดียวกัน แต่ครูจะไม่ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้บรรยายอีกต่อไป แต่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยที่นักเรียนกำลังเรียนรู้ผ่านการลงมือทำและครูทำหน้าที่เหมือนผู้ฝึกสอน ช่วยนักเรียนโดยให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือทำเอง นักเรียนจะเรียนรู้ที่จะใช้วิธีการสอบถาม (inquiry method) และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

นักเรียนเรียนรู้ในลักษณะของโครงการสหวิทยาการ (Interdisciplinary projects) ซึ่งใช้ข้อมูลข่าวสารและทักษะจากหลายสาขาวิชา ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อที่จะหาข้อมูลและรวบรวมข้อมูล โดยที่นักเรียนอาจจะหาข้อมูลจากวารสารวิชาการต่างๆ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อประยุกต์สิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้มาหรือเพื่อค้นหาข้อมูลต่าง ๆ แทนที่การทำเพียงแค่โครงการพิเศษ เทคโนโลยีจะถูกบูรณาการกันอย่างลงตัวในการสอนในทุก ๆ วัน

การจัดห้องเรียนเป็นการจัดกลุ่มนักเรียนแบบยืดหยุ่น อยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่แต่ละคนต้องการ เป็นมาตรฐาน ครูยังคงใช้การจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม แต่ไม่ใช้การเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาที่เราใช้กัน ครูประเมินนักเรียนเกี่ยวกับความต้องการในการเรียน

การสอนและรูปแบบในการเรียนรู้ หลังจากนั้นจึงใช้การเรียนการสอนและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อที่จะได้ตอบสนองกับความต้องการของนักเรียนทุกคนในห้องเรียน

การมุ่งประเด็นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนในห้องเรียนนั้นมีความแตกต่าง ประเด็นไม่ได้อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้โดยการจำและการนึ้ยอนถึงข้อมูลต่าง ๆ อีกต่อไป แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะเรียน ณ ตอนนั้ นักเรียนได้ใช้ข้อมูลที่ได้เรียนรู้มาและแสดงความชำนาญหรือความรอบรู้ของเนื้อหาในโครงการที่พวกเขาได้ไปสำรวจข้อมูล วิธีในการค้นหาคำตอบ และวิธีการใช้ข้อมูล จุดเน้นจะมุ่งไปที่ห้องเรียนคือการสร้างผู้เรียนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต นักเรียนจะก้าวไปข้างหน้าในบทบาทของนักเรียนผ่านประสบการณ์การเรียนรู้แห่งความเป็นจริง

การประเมินสำหรับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ครูใช้วิธีที่หลากหลายของการประเมินผลเชิงปฏิบัติการ (Performance – based assessment) เพื่อใช้ในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน การทดสอบเพื่อวัดความสามารถของนักเรียนในการจำและการนึ้ยอนถึงข้อเท็จจริงนั้น จึงไม่มีอีกต่อไป ทั้งหมดหมายถึงการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน แทนที่ด้วยการที่ครูใช้โครงการงานของนักเรียน การนำเสนองาน และการประเมินผลเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ เพื่อทำการตัดสินความสำเร็จของนักเรียนและความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล

เป้าหมายของห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 คือการเตรียมนักเรียนให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงาน

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและความรับผิดชอบ ต้องเป็นผู้ร่วมสอน(co - teach) สอนเป็นทีม(team teach) และร่วมมือกับสมาชิกของภาควิชาต่างๆ ผู้มีส่วนร่วมรวมไปถึงผู้บริหาร คณะกรรมการ ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมกันแบ่งปันความรับผิดชอบกับครูในการให้ความรู้แก่นักเรียน

ครูต้องรวมกลุ่มหรือมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนในการเรียนรู้ และดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่นเดียวกันกับการใช้เทคโนโลยี ครูจะต้องอยู่ข้าง ๆ นักเรียนในขั้นตอนการเรียนรู้ ในฐานะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ค้นหาทักษะการพัฒนาอย่างมืออาชีพซึ่งจะช่วยให้พวกเขาปรับปรุงทั้งการเรียนรู้อะไรและการแสดงออก

บทบาทใหม่ของครูในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงในองค์ความรู้ของครูและพฤติกรรมในห้องเรียนของครู ครูต้องมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในห้องเรียน ใช้ทรัพยากรและโอกาสที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้เด็กสร้างความรู้ด้วยตัว ครูต้อง

เข้ากับนักเรียนและรู้วิธีในการดำเนินบทเรียนอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเรียนการสอนที่มีความหมายซึ่งจะทำให้เด็กมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

2. สร้างความปลอดภัย ให้การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในเชิงบวกสำหรับนักเรียนทุกคน เพื่อสร้างการจัดการห้องเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และเพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษต่างๆ ได้เข้าถึงการศึกษาและการช่วยเหลืออื่น ๆ

3. ครูรับการฝึกฝนทักษะในการจัดการประสบการณ์ความรู้หลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสร้างสิ่งที่เป็นด้านบวกและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนทุกคน

4. กระบวนการและนโยบายของห้องเรียนเป็นส่วนสำคัญของการสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ในเชิงบวก ครูประเมินและมีเทคนิคการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพในลักษณะที่สอดคล้องกันและครูรู้ว่าจะจัดการอย่างไรกับสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในแง่ลบกับนักเรียนในชั่วโมงการเรียนการสอน

5. แผนสำหรับระยะยาวและระยะสั้น

6. สนับสนุนการร่วมมือกันระหว่างนักเรียนในห้องเรียน

7. รูปแบบของครูและส่งเสริมคุณค่าและกระบวนการประชาธิปไตยซึ่งมีความจำเป็นสำหรับโลกแห่งความเป็นจริง

8. ให้กำลังใจในความอยากรู้ของเด็กและกระตุ้นเด็กจากภายในเพื่อเรียนรู้

9. ครูช่วยให้เด็กเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความคิด วิพากษ์วิจารณ์ โดยการจัดเตรียมประสบการณ์ซึ่งจะพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียนเกี่ยวกับการวิจารณ์ ความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ไขปัญหา

10. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ ครูใช้การเขียน การพูดและเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้านบวกและเพื่อให้บุคคลอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน

11. ใช้ภาษาเพื่อสนับสนุนการแสดงออกเฉพาะตัว การพัฒนาอัตลักษณ์ และการเรียนรู้ในตัวนักเรียน ฟังอย่างใช้ความคิดและมีการตอบสนอง

12. สนับสนุนการตระหนักในด้านวัฒนธรรมและความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมให้กับนักเรียน ครูสนับสนุนให้เด็กเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ให้ความเคารพผู้อื่นและเคารพความแตกต่างของวัฒนธรรม

ห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่ 21

ชีวิตในโลกสมัยใหม่เป็นชีวิตที่นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกสบายและรวดเร็วในระดับเสี้ยววินาที ส่งผลให้ห้องเรียนแบบเดิมถูกตั้งคำถามและจำเป็นต้อง

ปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุค Disruptive Technology (ภัทรพร บุญนำอุดม, 2561)
สรุปดังนี้

1. สภาพแวดล้อมชวนให้อยากเรียนรู้

ห้องเรียนควรมีสภาพแวดล้อมเชื้อเชิญให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ และเอื้อให้ครูกับนักเรียนใกล้ชิดกันมากที่สุด โดยกระทรวงศึกษาได้กำหนดจำนวนที่เหมาะสมของนักเรียนต่อห้องเรียน แบ่งตามระดับการศึกษา ดังนี้

- ระดับปฐมวัย 30 คนต่อห้องเรียน
- ระดับประถมศึกษา 30 คนต่อห้องเรียน
- ระดับมัธยมศึกษา 40 คนต่อห้องเรียน

ดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดต่างๆ ออกมาให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากที่สุด เช่น การเว้นทางเดินในห้องเรียนให้โล่ง ไม่มีสิ่งกีดขวาง เป็นระเบียบ นอกจากนี้ครูยังควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน โดยเฉพาะพื้นที่บริเวณผนังห้อง ไม่ควรปล่อยให้โล่งเปล่า แต่ครูสามารถสร้างให้กลายเป็นพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในกระดานดำ

2. ผู้เรียนมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎของห้องเรียน

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งการวางกฎเกณฑ์ กระบวนการ และแจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ควรติดประกาศไว้ในที่ที่ง่ายต่อการมองเห็น ครูควรหาประโยคที่เป็นข้อคิดหรือให้กำลังใจในการเรียนมาติดไว้ในห้องเรียนก็สามารถสร้างพลังและทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจว่า คุณครูของเขาคาดหวังต่อตัวของเขาอย่างไร ทำให้เด็กมีวินัยในตัวเอง

3. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้

ในห้องเรียนควรมีบรรยากาศการเคลื่อนไหว เสียงหัวเราะ แม้แต่การพูดคุยส่งเสียงดังก็ยิ่งได้ เพราะมันแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ในเชิงรุก นักเรียนควรได้รับอนุญาตให้ลุกขึ้นหรือนั่งลงบนเก้าอี้ของตัวเองได้ตามใจ เพื่อจะสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่พวกเขาสนใจและส่งเสริมให้พวกเขาคิดและรู้จักค้นคว้าด้วยตนเอง และห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะไม่มีเด็กหลับหรือนั่งอย่างเกียจคร้านเพื่อรอให้หมดเวลาเรียน

4. สมาชิกในห้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน

คุณครูและนักเรียนปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติกัน ผ่านทางการปฏิบัติและทางวาจา รวมทั้งน้ำเสียงเวลาพูดคุยกัน และนักเรียนแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยน้ำเสียงที่แสดงถึงความมั่นใจ เพราะเสียงของพวกเขาทุกคนได้รับการฟังอย่าง

ตั้งใจไม่ใช่แค่ความเคารพระหว่างครูกับนักเรียนเท่านั้น แต่นักเรียนยังเคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนอย่างเข้าใจ รวมถึงการมีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตัวเอง

ห้องเรียนที่ดีคือ ห้องเรียนที่นักเรียนในห้องเรียนฟังคุณครู แต่การฟังและการยอมรับปฏิบัติตามกติกาไม่ได้มาจากการกลัวการลงโทษ หรือแรงกระตุ้นเชิงลบ ในทางกลับกันนั้น นักเรียนได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในความสำคัญของการประพฤติตัวที่ดีเพื่อผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองในระยะยาวซึ่งนับเป็นหน้าที่อันสำคัญของคุณครูในการสรรหาวิธีการที่หลากหลายที่จะกระตุ้นให้เด็ก ๆ เกิดความอยากเรียนรู้และมุ่งสู่เป้าหมายของความสำเร็จในอนาคตของเขา

ดังนั้นสรุปได้ว่าการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่ถูกสุขลักษณะ แสงสว่างพอเพียง สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ก็จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียน จำแนกได้ดังนี้ 1. บรรยากาศทางจิตวิทยา 2.บรรยากาศทางกายภาพ 3. บรรยากาศทางสังคม ครูควรสร้างห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้มีบรรยากาศดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมชวนให้อยากเรียนรู้ 2.ผู้เรียนมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎของห้องเรียน 3. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ 4. สมาชิกในห้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน และ5. ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตัวเอง

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.1 ความหมายของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษามีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตาม

หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้

4.2 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมนึก ภัททิยธนี (2549) กล่าวว่า การวัดผลที่ดีต้องยึดหลักการวัดผล ดังนี้

1. ต้องตั้งให้ตรงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

อรนุช ศรีสะอาด, สมบัติ ท้ายเรือคำ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2549) ได้กล่าวว่า การวัดผลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการตามหลักวิชา หลักการวัดผลการศึกษาที่ดีและพึงปฏิบัติมีดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนผลที่ได้จากการวัดจะต้องมั่นใจ เชื่อถือได้
2. ใช้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพและเหมาะสม
3. มีความยุติธรรมให้โอกาสแก่ผู้สอบและดำเนินการสอบภายในเงื่อนไขสภาพการณ์เหมือนกัน
4. แปลผลให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

4.3 จุดมุ่งหมายของการวัดผลและการประเมินผล

สมนึก ภัททิยธนี (2549) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการวัดผลการศึกษา มีดังนี้

1. วัดผลเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดหรือกล่าวได้ว่าเป็นปรัชญาของการวัดผลการศึกษา
2. วัดผลเพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) หมายถึงการวัดผลเพื่อค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียนที่มีปัญหาว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดใดเพื่อหาทางช่วยเหลือ

3. วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง (Placement) หมายถึง การวัดผลเพื่อจัดอันดับความสามารถของนักเรียนในกลุ่มเดียวกันว่าใครเก่งกว่าใครควรได้เกรดอะไรใครสอบได้สอบตก หรือสอบผ่านสอบไม่ผ่าน เป็นต้น

4. วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อทราบพัฒนาการของนักเรียน (Assessment) หมายถึง การวัดผลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนเช่นการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) และหลังเรียน (Posttest) หรือการวัดผลในแต่ละภาคเรียนแล้วนำมาผลมาเปรียบเทียบกัน

5. วัดผลเพื่อพยากรณ์ (Prediction) หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้ไปคาดคะเน หรือทำนายเหตุการณ์ในอนาคตเช่นเรื่องของการแนะนำว่านักเรียนคนใดควรเรียนสาขาใดอาชีพใด จึงจะเรียนได้สำเร็จ เป็นต้น

6. วัดผลเพื่อประเมิน (Evaluation) หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้มาตัดสินหรือสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำหลักสูตรเหมาะสมหรือไม่เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น

อรนุช ศรีสะอาด, สมบัติ ท้ายเรือคำ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2549) ได้กล่าวไว้ว่าในการวัดผลและประเมินผลมิใช่มุ่งเพื่อนำผลมาตัดสินได้-ตกเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีจุดมุ่งหมายอื่น ๆ ดังนี้

1. เพื่อคัดเลือก (Selection) เป็นการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดที่สุดเข้าศึกษาต่อเข้าทำงานเข้ารับทุนหรือเข้ารับรางวัล
2. เพื่อจำแนก (Classification) เป็นการแบ่งผู้เรียนเป็นประเภทสอบได้-สอบตกหรือพิจารณาให้เกรดหรือจัดประเภทอื่นๆโดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน การตัดสิน
3. เพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นการค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียนที่มีปัญหา ยังไม่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดใดแล้วหาทางช่วยเหลือซ่อมเสริมได้ถูกต้อง
4. เพื่อพยากรณ์ (Prediction) เป็นการนำผลที่ได้ไปคาดคะเนหรือทำนายเหตุการณ์ในอนาคต
5. เพื่อทราบพัฒนาการ (Assessment) เป็นการดูว่าสมรรถภาพนักเรียนแต่ละคนมีพัฒนาการหรือเจริญงอกงามขึ้นจากเดิมมากน้อยเพียงใด
6. เพื่อประเมินผล (Evaluation) เป็นการนำผลที่ได้มาตีค่าหรือสรุปคุณภาพหรือผลการเรียนของนักเรียนหรือการจัดการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ
7. เพื่อจูงใจการเรียน (Motivation) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนจากสภาพที่ไม่รู้หรือรู้น้อยไปสู่สภาพที่รอบรู้ทำให้รู้สภาพของตนเองแล้วหาทางแก้ไข
8. เพื่อรักษามาตรฐาน (Standard) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนก่อนจบการศึกษาว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำหรือไม่เพียงใด

9. เพื่อนำผลไปวิจัย (Searching) เป็นการนำผลจากการทดสอบนั้นไปศึกษาค้นคว้าและวิจัยต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมาย พื้นฐานสองประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องบันทึกวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูลแล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันจุดมุ่งหมาย ประการที่สองคือการวัดและ ประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นการ ประเมินสรุปผลการเรียนรู้(Summative Assessment) ซึ่ง มีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วย การเรียนจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ การ ประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงออกความรู้ ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างนักเรียน

4.4 กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์ (2543) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการวัดและ ประเมินผลดังนี้ การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นทั้งวิทยาศาสตร์ (Science) และศิลปะ (Art) ฉะนั้น การวัดและประเมินผลจึงต้องจัดทำเป็นขั้นตอนมีกระบวนการที่แน่นอนเพื่อให้ผลที่ได้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ กระบวนการวัดผลการศึกษาสามารถสามารถแบ่งได้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ก่อนที่จะวัดและประเมินผล ควรจะให้เป็น 2 ลักษณะคือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะนั้นจะต้องเขียนในรูปของ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้และแสดงได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเจริญงอกงามหรือพัฒนาขึ้นตามที่ต้องการ
2. เลือกสถานการณ์ปัญหาและกิจกรรมที่จะใช้สอบ ขั้นตอนนี้เป็น การเลือก เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสอบว่ามีอะไรบ้าง โดยจะต้องพยายามเลือกให้ครอบคลุมเนื้อหา ทั้งหมดที่ต้องการสอบหรือที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้ก่อนสอบ และจะต้องเลือกกำหนดพฤติกรรม ที่จะวัดว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งตามข้อเสนอของบลูม (Benjamin J. Bloom) พฤติกรรมที่ต้องการวัดมี 3 ประการคือความรู้ (Cognitive Domain) ความรู้สึก (Affective Domain) และทักษะ (Psychomotor Domain)

3. ร่างและเขียนข้อสอบ จากสถานการณ์ปัญหาและกิจกรรมที่เลือกไว้ในข้อ 2 ก็สร้างและเขียนเป็นตัวข้อสอบขึ้น ผู้เขียนข้อสอบจะต้องเลือกชนิดข้อสอบที่ต้องการว่าต้องการ

ข้อสอบชนิดใดเพราะข้อสอบที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษานั้นมีหลายชนิด หลายแบบ จะต้องพยายาม เลือกชนิดที่ดีเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดให้มากที่สุด เช่น การวัดระดับ ความรู้ความจำ ความเข้าใจและการนำไปใช้อาจใช้ข้อสอบปรนัย ถ้าวัดความรู้ระดับการวิเคราะห์และ การสังเคราะห์ อาจใช้ข้อสอบอัตนัย เป็นต้น

4. จัดดำเนินการสอบวัด เมื่อเขียนข้อสอบและพิมพ์เรียบร้อยแล้วก็ถึงขั้นการ สอบวัด คือ นำข้อสอบนั้นไปวัดซึ่งจะต้องมีการจัดเตรียมสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้ทำข้อสอบหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ ไม่ให้มีเสียงรบกวน รวมทั้งต้องกำหนดเวลาสอบให้พอเหมาะจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการ แก้ปัญหาไว้อย่างพร้อมเพรียง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

5. กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ข้อสอบที่ใช้วัดทุกข้อเป็นการให้ผู้ตอบ แสดงพฤติกรรมความสามารถออกมา ฉะนั้นจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้คะแนนไว้ให้ชัดเจนและมีความหมาย เช่น ถ้าเป็นข้อสอบปรนัย นิยมกำหนดว่าตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 นอกจากนั้น ยังต้องกำหนดต่อไปอีกว่าคะแนนที่ได้แต่ละข้อเมื่อนำมารวมกันแล้วจะรายงานผลอย่างไร เป็นร้อยละ หรือเป็นระดับคะแนน เป็นต้น

6. ตรวจสอบข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ เป็นการตรวจให้คะแนนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และรายงานผล ส่วนข้อสอบก็นำไปวิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบว่าดีเลว อย่างไร ซึ่งอาจจะเริ่มต้นจากการหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น

7. อภิปรายข้อสอบและผลการทดสอบ นำผลการสอบและผลการวิเคราะห์ ข้อสอบไปอภิปรายร่วมกับนักเรียนที่สอบ เพื่อเป็นผลย้อนกลับให้นักเรียนได้ทราบว่าตนทำผิด ทำถูก อย่างไร ตรงไหน ทำไมจึงผิดจะได้พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่ผิดเหล่านั้น ซักถามข้อสงสัยเพื่อให้ ข้อสอบนั้นมีความหมายชัดเจนและเป็นปรนัยยิ่งขึ้น

8. ปรับปรุงข้อสอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อสอบและผลการอภิปรายข้อสอบ ของนักเรียนไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดีหรือถ้ามีคุณภาพไม่ดีมาก ๆ อาจจะ ตัดทิ้งไปและเขียนเพิ่มเติมใหม่ทั้งนี้เพื่อให้ข้อสอบมีคุณภาพดีเหมาะสมยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ในการ นำไปใช้ใน โอกาสต่อไป

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการศึกษาไว้ว่า มีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน ครูและผู้เรียน การประเมินผลมี กระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็นการวางแผน ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูจะนำเอาเอกสารที่เป็นสาระ และกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียน ซึ่งเรียกว่าแนวการสอน (Course Syllabus) เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกัน

พิจารณาและตกลงกันตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่มหรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนและเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. สร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้อันนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะข้อดีและข้อจำกัดอย่างไร เพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติแบบสังเกต เป็นต้น

4. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้ว ก่อนนำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 3 ระยะคือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

5. จัดกระทำข้อมูล ครูจะต้องรู้ว่า จะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้มาได้น้อยอยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่องมาตราการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติทั้งสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง

6. ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมาก คือ การตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียน ซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุดและอาจกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อย ให้เกรดผลงาน ให้เกรดตอนท้ายของบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรดและวิธีการตัดเกรดที่ดี

สรุปได้ว่า กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 3) สร้างเครื่องมือวัด 4) ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล 5) จัดกระทำข้อมูล 6) ตัดสินผลการเรียน

4.5 แนวทางการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึกวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้ เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงจึงเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการพัฒนาเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนสำหรับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพความรู้ ปัญหาอุปสรรคในการเรียน เน้นลักษณะการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) มากกว่าการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนรู้ (Assessment of Learning) การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยคำพูดจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ในการเก็บข้อมูลผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็น เพื่อให้ได้มิติข้อมูลของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติการประเมิน ความรู้เดิม การให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ แก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ทำให้การเรียนรู้พอกพูนแก้ไขความคิดความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมาย

ประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียน จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนนหรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาส ผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณา ตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่ได้ใช้เพื่อการชี้ได้-ตก แต่ควรใช้เพื่อการประเมินความก้าวหน้าของพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดสมดุลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องพัฒนาดีขึ้น ไปทิศทางเดียวกันทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการทำงานและด้านเจตคติและบุคลิกภาพต่อการ ทำงาน ดังนั้นจึงควรนำผลการวัดมาประเมินความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน จะมีความขัดแย้งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ถือเป็นความผิดปกติที่ครูจำเป็นต้องประชุมหาวิธีการ

แก้ไขเร่งส่งเสริมด้านที่ไม่พัฒนาให้มีพัฒนาการดีขึ้น (Professional Learning Community : PLC) จึงจะเป็นการประเมินแบบสมดุลเชิงคุณภาพ

4.5.1 การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) จึงมีจุดเน้น ดังนี้

- 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ
- 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน
- 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

จากแนวทางการประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าการประเมินทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ ดังนั้นการประเมินผลแนวใหม่จะต้องเน้นการปฏิบัติจริง เป็นการประเมิน การกระทำ การแสดงออกในหลายๆ ด้านของผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริง ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์ เป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งสภาการวิจัยแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา เน้นว่าการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างแนบเนียนและเหมาะสม ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ตีความ บันทึกข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้น ตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ข้อมูลที่ได้นี้นำไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียน การตัดสินผลการเรียนรู้รวบยอดในเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้หรือในรายวิชา และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนต้องดำเนินการเป็นปกติ และสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิคการประเมินผลอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้ แบบทดสอบ เป็นต้น โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน

4.5.2 วิธีการวัดและประเมินทักษะทักษะในศตวรรษที่ 21

วิธีการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง คือ การประเมินผลจากสิ่งที่ผู้เรียนได้ แสดงให้เห็นถึงว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ตามที่ผู้สอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ วิธีการประเมินผลที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ในการประเมินผลระหว่างเรียน มีดังนี้

1. การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 การถามตอบระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.2 การพบปะสนทนาพูดคุยกับผู้เรียน
 - 1.3 การพบปะสนทนาพูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน
 - 1.4 การสอบปากเปล่าเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ
 - 1.5 การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ของผู้เรียน
 - 1.6 การตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับ
2. การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) เป็นวิธีการประเมินงานหรือ กิจกรรมที่ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด การประเมินการปฏิบัติผู้สอนต้องเตรียมการในสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ (Tasks) และ เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) ซึ่งลักษณะการประเมินโดยเน้นการปฏิบัติจริง มีลักษณะดังนี้
 - 2.1 ประเมินจากสภาพจริงและทำได้ตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยการ สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ
 - 2.2 กำหนดปัญหาหรืองานแบบปลายเปิด เพื่อให้ให้นักเรียนสร้างคำตอบเองด้วยการแสดง สร้างสรรค์ ผลิตหรือทำงาน
 - 2.3 ไม่เน้นการประเมินผลเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่ให้นักเรียนผลิตสร้างหรือทำงานบางอย่าง เน้นทักษะการคิดที่ซับซ้อน พิจารณาไตร่ตรองการทำงาน และแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา
 - 2.4 ใช้ข้อมูลหลายอย่างในการประเมิน ต้องพยายามรู้จักนักเรียนทุกแง่ทุกมุม ข้อมูลจึงต้องได้มาจากหลายๆ ทาง และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต้องมีหลายประเภทด้วยกัน
 - 2.5 เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง
 - 2.6 นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะประเมินตนเองตรงไหนเรื่องอะไร การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลทำให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการเรียนและเกณฑ์การประเมินผลการเรียน

ซึ่งเน้นการประเมินผลที่ใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

2.7 ข้อมูลที่ประเมินได้จะต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอนและการวางแผนการสอนของผู้สอนว่าสามารถตอบสนองความสามารถ ความสนใจ และความ ต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้หรือไม่

2.8 ประเมินด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มี สถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียน ทัวไป วิธีการประเมินตามสภาพจริงไม่มีความแตกต่าง จากการประเมินจากการปฏิบัติเพียงแต่ อาจมีความยุ่งยากในการประเมินผลมากกว่า เนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง หรือต้องจัดสถานการณ์ ให้ใกล้เคียง แต่จะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันจะนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นที่สุด หลักการประเมินตาม สภาพจริงดังนี้

3.1 การประเมินตามสภาพจริง ไม่เน้นการประเมินทักษะพื้นฐาน แต่เน้นการ ประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและการ ประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

3.2 การประเมินตามสภาพจริง เป็นการวัดและประเมินความก้าวหน้า ของนักเรียน

3.3 การประเมินตามสภาพจริง เป็นการสะท้อนให้เห็นการสังเกต สภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของนักเรียนและสิ่งทีนักเรียนได้ปฏิบัติจริง

3.4 การประเมินตามสภาพจริง เป็นการผูกติดนักเรียนกับงานที่เป็นจริง โดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น

3.5 ผู้ประเมินควรมีหลายคน โดยมีการประชุมระหว่างผู้ประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เกี่ยวกับตัวนักเรียน

3.6 การประเมินต้องดำเนินการไปพร้อมกับการเรียนการสอนอย่าง ต่อเนื่อง

3.7 นำการประเมินตนเองมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตาม สภาพที่แท้จริง

3.8 การประเมินตามสภาพจริง ควรมีการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินที่เน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

4. การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้ การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากขึ้น โดยการให้ผู้เรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริงมาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้ของผู้เรียน การวางแผนดำเนินงาน การประเมินด้วยแฟ้มสะสม งานที่สมบูรณ์จะช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ติความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดง พัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน มีวิธีการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1)การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล 2) การประเมินจากการปฏิบัติ 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน กระบวนการวัดและประเมินผลประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ 1)กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2)กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 3)สร้างเครื่องมือวัด 4) ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล 5) จัดกระทำข้อมูล 6) ตัดสินผลการเรียน

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

5.1 ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการมุ่งให้ครูสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้ครูสามารถทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ทดลองใช้นวัตกรรมเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมนั้นๆและให้ครูผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

สุวิมล ว่องวานิช (2551) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กล่าวว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็วไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสวิพากษ์อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2553) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงมโนทัศน์สำคัญๆ ในการวิจัยในชั้นเรียน กล่าวคือ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นนวัตกรรมแบบหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายในการนำผลไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้นการดำเนินการวิจัยจะต้องไม่ยุ่งยากหรือกระทบต่อการเรียนการสอนปกติ

สนิท สัตโยภาส (2556) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทของชั้นเรียนอันเป็นกระบวนการพลิกปัญหาให้เป็นปัญญามาใช้พัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจน กระทำอย่างรวดเร็วและสามารถนำผลมาใช้ได้ทันที ในระหว่างการวิจัยมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้นั้นจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด

5.2 ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ชาติรี เกิดธรรม (2545) กล่าวว่าความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอนเองที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเองซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัยโดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการวิจัยที่นำเชื่อถือมาแล้วมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรงอันจะมีผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นและยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริงอันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน

ไพจิตร สะตวการ และศิริกาญจน์ โกสุม (2545) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนด้วยกระบวนการวิจัยที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะให้ผลดีแก่ผู้เรียนมากกว่าการที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนตามผลการวิจัยของผู้อื่น แต่ครูก็ต้องพยายามศึกษาค้นคว้าหาแนวทางแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้ เพื่อนำมาเป็นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตนเอง และจะได้รู้ถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยก่อนได้นำเสนอไว้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์ภายในโรงเรียนหรือบุคคลภายนอก เพื่อปรับแนวคิดและประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางที่นำมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างมั่นใจต่อไป

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้มีความสำคัญต่อครู ผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย โดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการวิจัยที่นำเชื่อถือมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรง เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษา พัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียน

5.3 องค์ประกอบของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้

ไพจิตร สะตวการและศิริกาญจน์ โกสุม (2545) กล่าวว่า ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
2. ศึกษาหาวิธีในการแก้ไขปัญหา
3. พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีแก้ปัญหา
4. นำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้
5. ตรวจสอบและสรุปผล

ไมตรี บุญทศ (2549) กล่าวถึงองค์ประกอบของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอนได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
3. พัฒนาวิธีการแก้ปัญหา
4. การนำวิธีการแก้ปัญหาไปใช้
5. สรุปผลการแก้ปัญหา

สุรวาท ทองบุ (2553) กล่าวว่ากระบวนการและขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ประยุกต์จากการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 5 ขั้นตอน คือ สังเกตปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวม

ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล เช่นเดียวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองและเป็น การวิจัยที่สมบูรณ์ก็ได้ประยุกต์จากกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นี้เช่นกันและมีขั้นตอนดังนี้คือ

1. กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย
2. แสวงหาหรือกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและตั้งสมมติฐาน
3. วางแผนและทดลองแก้ปัญหาและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ออกแบบการ วิจัย กำหนดประชากรหรือเลือกกลุ่มตัวอย่างและสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงกรนำกระบวนการ วิจัยเข้าไปศึกษาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ นำเชื่อถือและมีความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. วางแผนจัดการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. ประเมินผลการเรียนรู้ พบปัญหาและต้องมีการพัฒนา ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 4.1 วิเคราะห์ปัญหา/การพัฒนา
- 4.2 วางแผนการแก้ปัญหา/การพัฒนา
- 4.3 จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/การพัฒนา
- 4.4 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 สรุปผลการแก้ไขปัญหา/การพัฒนา
5. ทำรายงานผลการเรียนรู้

สนธิ สัตโยภาส (2556) กล่าวว่ากระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นสำรวจ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการตามแผนและขั้นสะท้อนผลการ กำหนดการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออกเป็น 8 ขั้นตอน คือ

1. ประเมินผลการสอนพบปัญหาวิเคราะห์หรือพบจุดพัฒนา
2. ศึกษาแนวคิดหลักการวิธีแก้ปัญหาหรือวิธี
3. ตั้งโจทย์วิจัยกำหนดจุดประสงค์
4. ออกแบบวิจัยกำหนดนวัตกรรมและเครื่องมือ
5. เก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล
6. วิเคราะห์และแปลผล

7. สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงาน

8. นำผลไปใช้เผยแพร่

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจน กระทำอย่างรวดเร็วและสามารถนำผลมาใช้ได้ทันที ในระหว่างการวิจัยมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้ก็นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดประเด็นและวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย 2) วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและตั้งสมมติฐาน 3) ออกแบบการวิจัยและจัดกิจกรรม 4) เก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล 5) สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงาน

6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6.1 ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษา

สาคร อัมจักร (2550) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหการศึกษา ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2557) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาตามแนวคิดของตะวันตกได้ 2 แนวคิด ได้แก่แนวคิดทางวิทยาศาสตร์กายภาพและแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ ดังนี้

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

2. แนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นระบบการประยุกต์หลักการทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยาผสมผสานกับผลผลิตทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาและผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นวิธีการจัดระบบ (System Approach) ที่มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครอบคลุมการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดวิธีการและสื่อการสอนและการกำหนดแนวทางการประเมินผล เทคโนโลยี

ทางการศึกษาตามแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับกันมากเพราะมีได้เน้นสื่อสิ่งของ แต่เน้นสื่อประเภทวิธีการรวมเป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนแบบศูนย์การเรียนการศึกษาทางไกล

6.2 ความหมายของนวัตกรรมการเรียนการสอน

Hughes (1971) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาเป็นขั้นๆแล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของโครงการทดลองปฏิบัติก่อนแล้วจึงนำมาปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

Rogers (1988) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นความคิดการกระทำหรือวัตถุใหม่ๆ ซึ่งถูกระบุว่าเป็นสิ่งใหม่ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม ซึ่งการพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้น โรเจอร์ได้ชี้ให้เห็นว่าขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่นๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่อาจขึ้นกับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ๆตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องใหม่จริงๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดกันไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อนหรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ หรือมีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิมก็ได้

กิดานันท์ มลิทอง (2540) ได้ให้ความหมายว่านวัตกรรม เป็นแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2547) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า นวัตกรรมการเรียนการสอน คือ สื่อการสอนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยผ่านการผลิต การทดลอง การปรับปรุงจนมีประสิทธิภาพแล้วจึงนำมาใช้จริงอย่างได้ผล

ทศนา เขมมณี (2548) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมมีความหมาย 3 นัย คือ นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำ

มาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาดัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่และที่สำคัญ นวัตกรรมนั้นจะต้องช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ 2561 ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมการเรียนการสอน คือสิ่งใหม่ๆที่สร้างขึ้นมา เพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา

สรุปได้ว่า นวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาดัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ ช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา

6.3 ประเภทนวัตกรรมการเรียนการสอน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2550) ได้กล่าวถึงนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนว่านวัตกรรมที่ผลิตออกมาทางด้านการเรียนการสอนมีจำนวนมากแต่สามารถจำแนกประเภทได้ดังนี้

1. นวัตกรรมประเภทผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมประเภทนี้มีลักษณะเป็นสื่อที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีความเข้าใจกระจ่างชัดเจนในเรื่องที่เรียนหรือทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้และทักษะด้านต่างๆได้เร็วยิ่งขึ้นนวัตกรรมประเภทนี้ ได้แก่

ชุดการเรียน/ชุดการสอน/ชุดการเรียนการสอน
แบบฝึกทักษะ/ชุดการฝึก/ชุดฝึกทักษะการเรียนรู้
บทเรียนสำเร็จรูปแบบสื่อผสม/บทเรียนโปรแกรม
เกม การ์ตูน นิทาน
เอกสารประกอบการเรียนรู้/เอกสารประกอบการสอน/เอกสารประกอบการเรียนการสอน

2. นวัตกรรมประเภทรูปแบบเทคนิควิธีสอน นวัตกรรมประเภทนี้เป็นการใช้วิธีสอนหรือเทคนิคการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่นักการศึกษาได้คิดค้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการและเจตคติ ซึ่งมีวิธีการสอนและเทคนิคการสอนจำนวนมาก ได้แก่วิธีการสอนคิด วิธีการสอนโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ วัฏจักรการเรียนรู้ 4MAT วิธีสอนตามแนวพุทธวิธี วิธีสอนแบบบูรณาการ วิธีสอนโครงงาน วิธีสอนโดยการตั้งคำถาม CIPPA Model เป็นต้น

6.4 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

ทศานา แคมมณี (2548) ได้ให้หลักการในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. การระบุปัญหา ความคิดในการพัฒนานวัตกรมนั้นส่วนใหญ่จะเริ่มจากการมองเห็นปัญหาและต้องการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เมื่อกำหนดปัญหาแล้วก็กำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อจัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณสมบัติหรือลักษณะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนต้องศึกษาข้อมูลของปัญหาและข้อจำกัดที่จะใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริง
4. การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม ผู้จัดทำหรือพัฒนานวัตกรรมจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำของเก่ามาปรับปรุง ดัดแปลงเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจคิดค้นขึ้นมาใหม่ทั้งหมด นวัตกรรมการเรียนการสอนมีรูปแบบต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมนั้น เช่น อาจมีลักษณะเป็น แนวความคิด หลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ เทคนิคหรือสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยี เป็นต้น
5. การทดลองใช้เมื่อคิดค้นหรือผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการเรียนการสอน แล้วต้องทดลองใช้นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นการประเมินผลและปรับปรุงการแก้ไขผลการทดลองจะทำให้ข้อมูลนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมต่อไป
6. การเผยแพร่เมื่อมั่นใจว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพแล้วก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จัก

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนสามารถแบ่งขั้นหลักได้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นสร้าง ศึกษาสภาพปัญหา หลักการและเหตุผลหรือความต้องการของการสร้างและดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 เขียนวัตถุประสงค์ของนวัตกรรม โดยระบุให้ชัดเจนว่าต้องการใช้นวัตกรรมทำการเปลี่ยนแปลงอะไร
 - 1.2 ศึกษาทฤษฎี หลักการหรือแนวทางที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางวางโครงสร้างของนวัตกรรม
 - 1.3 เขียนโครงสร้างหรือวางขั้นตอนการใช้นวัตกรรมโดยอธิบายรายละเอียดเพื่อความสะดวกในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.4 ตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างหรือขั้นตอน โดยนำโครงสร้างของนวัตกรรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนตรวจสอบดูความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ หากมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการแก้ไข

1.5 ทดลองใช้นวัตกรรมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการนวัตกรรมไปใช้ เช่น นวัตกรรมที่สร้างเป็นนวัตกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ก่อนที่จะนำไปให้ผู้สอนใช้จริงผู้สร้างควรให้กลุ่มผู้สอนประมาณ 3-5 คนลองใช้ โดยผู้สร้างทำการบันทึกการใช้ปัญหา อุปสรรครวมทั้งสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้

1.6 จากข้อมูลที่ทำกรบันทึกและสอบถามนำมาประเมินผลและพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงโครงสร้างหรือขั้นตอนเพื่อให้เหมาะสมที่จะไปใช้ต่อไป

2. การนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นขั้นตอนนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อให้การใช้มีประสิทธิภาพผู้สร้างควรดำเนินการดังนี้

2.1 จัดทำเอกสารคำชี้แจงหรือคู่มือการใช้และสื่อที่จำเป็น

2.2 เตรียมบุคลากร ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ใช้ นวัตกรรมไม่ใช่ผู้สร้าง ผู้สร้างควรชี้แจงทำความเข้าใจและซักซ้อมวิธีการจนแน่ใจว่าผู้ใช้สามารถดำเนินงานได้ตามขั้นตอน สำหรับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรมโดยตรง ควรได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการของนวัตกรรมโดยย่อ

2.3 ดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสาร คำชี้แจงหรือคู่มือการใช้ นวัตกรรม

3. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะแสดงผลการใช้นวัตกรรม มีวิธีการประเมินผลดังนี้

3.1 ระบุสิ่งต้องการวัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น ความจำเป็นในการนำไปใช้ ทักษะการทำงาน เจตคติ

3.2 สร้างเครื่องมือสำหรับวัดให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล เช่น แบบสอบถาม ความจำเป็นและการนำไปใช้ แบบบันทึกการทำงาน แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็น

3.3 กำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพ

3.4 นำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

สรุปได้ว่าการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน สามารถพัฒนาดำเนินการได้ 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการสร้าง ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ สร้างนวัตกรรม ตรวจสอบความเหมาะสมและทดลองใช้ 2) ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ จัดทำเอกสาร

คำชี้แจง เตรียมบุคลากร และดำเนินการตามเอกสารคำชี้แจง 3) ชั้นประเมินนวัตกรรม สร้างเครื่องมือแบบประเมินและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ระบบการประยุกต์หลักการทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยาผสมผสานกับผลิตผลทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาและผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นวิธีการจัดระบบ (System Approach) ที่มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครอบคลุมการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดวิธีการและสื่อการสอนและการกำหนดแนวทางการประเมินผล สื่อประเภทวิธีการรวมเป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ การศึกษาทางไกล

นวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนหรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาตัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ ช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษาแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมประเภทผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมประเภทรูปแบบเทคนิควิธีสอน หลักในการสร้างนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ 4) ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม 5) ทดลองใช้และประเมินผล

2. ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติทางด้านทักษะ

2.1 ความหมายของทักษะ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความคำว่า ทักษะ (Skill) ไว้อย่างหลากหลาย มีรายละเอียดดังนี้

Katz (1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ เป็นความสามารถที่จะนำความรู้หรือศักยภาพของบุคคลเพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2539) ได้ให้ความหมายของทักษะกล่าวว่า ทักษะเป็น ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการกระทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมบัติ โฆษติวานิช (2542) ได้ให้ความหมายของทักษะกล่าวว่า ทักษะเป็น ความสามารถของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่วว่องไวและถูกต้อง โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญที่กระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนเพื่อรับความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของ เพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 3) การสื่อสารและการร่วมมือ
2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี
3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่
 - 1.1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
 - 1.2. การสื่อสารและความร่วมมือ
 - 1.3. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
2. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ
 - 2.1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
 - 2.2. การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้
 - 2.3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
 - 2.4. การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้
 - 2.5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
 - 3.1. การรู้เท่าทันสารสนเทศ

3.2 การรู้เท่าทันสื่อ

3.3 การรู้ทันเทคโนโลยี

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กล่าวถึงทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

1.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) เป็นการสร้างทักษะการคิดในแบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 แบบเป็นเหตุเป็นผล ทั้งแบบอุปนัยและแบบอนุมาน

1.1.2 แบบใช้การคิดกระบวนการระบบ (systems thinking) โดยวิเคราะห์ปัจจัยย่อยมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร จนเกิดผลในภาพรวม

1.1.3 แบบใช้วิจารณญาณและการตัดสินใจ ที่สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลหลักฐาน การโต้แย้ง การกล่าวอ้างอิง และความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์เปรียบเทียบและประเมินความเห็นประเด็นหลัก ๆ สังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง แปลความหมายของสารสนเทศและสรุปบนฐานของการวิเคราะห์ และตีความและทบทวนอย่างจริงจังในด้านความรู้ และกระบวนการ

1.1.4 แบบแก้ปัญหา ในรูปแบบการฝึกแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยหลากหลาย ในแนวทางที่ยอมรับกันทั่วไป และแนวทางที่แตกต่างจากการยอมรับ รูปแบบการตั้งคำถามสำคัญที่ช่วยทำความเข้าใจในมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่ดีกว่า

1.2 การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีการสื่อสาร (digital and communication technology) ทำให้โลกศตวรรษที่ 21 ต้องการทักษะของการสื่อสารและความร่วมมือที่กว้างขวาง และลึกซึ้ง ดังนี้

1.2.1 ทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจน ตั้งแต่การเรียบเรียงความคิดและมุมมอง (Idea) สื่อสารเข้าใจง่าย ในหลายแบบ ทั้งการพูด เขียน และกิริยาท่าทาง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปถ่ายทอดสื่อสาร ความหมายและความรู้ แสดงคุณค่า ทักษะคิด และความตั้งใจ การสื่อสารเพื่อการบรรลุเป้าหมายการทำงาน การสื่อสารด้วยหลากหลายภาษาและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายอย่างได้ผล

1.2.2 ทักษะความร่วมมือกับผู้อื่น ตั้งแต่การทำงานให้ได้ผลราบรื่นที่เคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นและช่วยเหลือประนีประนอมเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ร่วมงาน และเห็นคุณค่าของบทบาทของผู้ร่วมงาน

1.3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะทางด้านนี้เป็นเรื่องของจินตนาการมาสร้างขั้นตอนกระบวนการโดยอ้างอิงจากทฤษฎีความรู้เพื่อนำไปสู่การค้นพบใหม่เกิดเป็นนวัตกรรมที่ใช้ตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตที่ลงตัว และนำไปสู่การเป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการต่อไป ทักษะด้านนี้ได้แก่

1.3.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์ ที่ใช้เทคนิคสร้างมุมมองอย่างหลากหลาย มีการสร้างมุมมองที่แปลกใหม่อาจเป็นการปรับปรุงพัฒนาเพียงเล็กน้อย หรือทำใหม่ที่แหวกแนวโดยสิ้นเชิงที่เปิดกว้างในความคิดเห็นที่ร่วมกันสร้างความเข้าใจ ปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินมุมมอง เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดอย่างสร้างสรรค์

1.3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติ และสื่อสารมุมมองใหม่กับผู้อื่นอยู่เสมอ มีการเปิดใจและตอบสนองมุมมองใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดเห็น และร่วมประเมินผลงานจากกลุ่มคณะทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา มีการทำงานด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ และเข้าใจข้อจำกัดของโลกในการยอมรับมุมมองใหม่ และให้มองความล้มเหลวเป็นโอกาสการเรียนรู้

1.3.3 การประยุกต์สู่นวัตกรรม ที่มีการลงมือปฏิบัติตามความคิดสร้างสรรค์ให้ได้ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

2. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ

การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบท สภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและทักษะงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาสิ่งต่อไปนี้

2.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายแบบมีหลักการ และไม่เลื่อนลอยภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่คาดคิด ทั้งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลา และการมีคู่แข่ง โดยใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส ในด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทที่แตกต่างไป งานที่มีกำหนดการที่เปลี่ยนแปลง และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในด้านความยืดหยุ่น เป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล มีการจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายทั้งของคณะทำงานหรือข้ามวัฒนธรรมคณะทำงานมาทำความเข้าใจ ต่อรองสร้างดุลยภาพและทำให้งานลุล่วงดังนั้นความยืดหยุ่นจึงทำเพื่อการบรรลุผลงานไม่ใช่ให้ทุกคนสบายใจ

2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and Self-Direction) เป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นที่เป็นเชิงยุทธวิธี และเป้าหมายระยะยาวที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ มีการคำนวณประสิทธิภาพการใช้เวลากับการจัดการภาระงาน การทำงานต้องทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงาน ติดตามผลงาน และลำดับความสำคัญของงานได้เอง นอกจากนี้การทำงานยังต้องฝึกทักษะการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ที่มีการมองเห็นโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง มีการริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับอาชีพ แสดงความเอาใจใส่จริงจังต่อการเรียนรู้ และทบทวนประสบการณ์ในอดีต เพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต

2.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) เป็นทักษะทำให้คนในศตวรรษที่ 21 สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่แปลกแยกทำให้งานสำเร็จ การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดีในเรื่อการทะเลาะ เกิดการทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี ที่มีการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง เพื่อยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมสู่การสร้างแนวความคิด วิธีทำงานใหม่สู่คุณภาพของผลงาน

2.4 การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลิตผลและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Productivity and Accountability) เป็นการกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานในการสร้างชิ้นงาน ผลงานหรือผลิตภัณท์ อย่างมีหลักการตามทฤษฎีความรู้ที่ต้องมีทักษะความชำนาญการ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดการโครงการ ที่มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยการกำหนดลำดับความสำคัญ วางแผน และการจัดการ ผลิตภัณท์ และผลงาน ที่ได้จากการผลิตต้องมีคุณภาพเพื่อแสดงถึงทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญการผลิต นำไปใช้ประโยชน์แก่บุคคล ชุมชนได้อย่างไม่มีผลกระทบทางลบ แต่ถ้ามีจะต้องออกมาพร้อมรับข้อบกพร่องอย่างไม่ปิดบัง อันนำไปสู่การปรับแก้ไข หรือยกเลิก เพื่อแสดงจริยธรรมที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคม

2.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ในศตวรรษที่ 21 มีความต้องการภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท จากการรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงานแบบประสานสอดคล้องเป็นคณะทำงาน และรับผิดชอบต่อสร้างเครือข่ายร่วมมือแบบพันธมิตรการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของผลงานร่วมกัน ซึ่งต้องพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน และทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุด โดยการทำตัวอย่างที่ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้งและไม่

ใช้อำนาจโดยขาดจริยธรรมและคุณธรรม ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนอง รับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทันที แสดงถึงการขาดทักษะการคิดแบบขาดวิจารณญาณ ผลที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่ภายใต้การชวนเชื่อ และไม่สามารถกำหนดตนเองได้ การสร้างทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเท่าทันไม่ตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อ

3.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) การรับรู้คำบอกเล่าจากเพื่อน ผู้อื่น รวมถึงครูผู้สอน หรือแม้แต่สมมติฐานคำตอบที่หารือกันในกลุ่มอภิปรายเป็นเพียงความคิดเห็นที่รอการพิสูจน์ ยืนยันคำตอบที่เป็นจริงจากสารสนเทศที่ได้จากการสืบค้น รวบรวมจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาผ่านกระบวนการคิดแบบขาดวิจารณญาณ

3.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) การรับสารจากสื่อ และสื่อสารออกไปในยุค media คนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือผลิตสื่อและสื่อสารออกไปหรือแม้แต่การรับเข้ามาในรูปแบบ วิดีโอ (video) ออดิโอ (audio) พอดคาสท์ (podcast) เว็บไซต์ (website) และอื่น ๆ แต่การรับรู้จากแหล่งสื่อเหล่านั้น ถ้าขาดการเท่าทัน ขาดการคิดอย่างมีวิจารณญาณก็จะตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูงชวนเชื่อได้เช่นกัน จึงต้องสร้างทักษะการวิเคราะห์สื่อให้เท่าทันวัตถุประสงค์ของตัวสื่อ และผลิตสื่อขึ้นอย่างไร มีการตรวจสอบแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และเท่าทันต่อการมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมอย่างไร และมีข้อขัดแย้งต่อจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ อย่างไร ในเรื่องการสร้างผลิตภัณฑ์สื่อ ต้องมีความเท่าทันต่อการเลือกใช้เครื่องมือที่พอเพียงพอเหมาะกับวัตถุประสงค์การใช้งาน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมความแตกต่างหลากหลายด้านวัฒนธรรม

3.3 การรู้ทันเทคโนโลยี (ICT: Information, Communication and Technology Literacy) ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการแข่งขันกันผลิต และนำมาสู่การสร้าง กลยุทธ์การขายสู่กลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าขาดความเท่าทันการใช้เทคโนโลยีจะกลายเป็นผู้ซื้อ แต่ไม่อยากจะเรียนรู้การเป็นผู้ผลิต เพื่อนำไปใช้งานที่พอเพียงเหมาะสมกับงาน การถูกชักจูง ชวนเชื่อ ให้เป็นผู้ซื้อก็จะง่ายขึ้น ผลการสูญเสียงบประมาณ และการขาดดุลทางเศรษฐกิจจะตามมา ดังนั้นทักษะความเท่าทันด้านเทคโนโลยีจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทำให้คนรู้จักผลิตใช้และนำไปแลกเปลี่ยนใช้ในเวทีการค้า เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดการสืบค้น รวบรวมความรู้พิสูจน์สมมติฐานคำตอบในการใช้ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ มากกว่าที่จะใช้เพื่อการบันเทิง ในแบบสังคมก้มหน้า จึงควรใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสารสนเทศ ใช้สื่อสารเชื่อมโยงเครือข่าย และ Social network อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อการเข้าถึง การจัดการ การผสมผสาน ประเมิน และ

สร้างสารสนเทศ เพื่อทำหน้าที่ในเศรษฐกิจฐานความรู้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุน หรือโต้แย้งพิสูจน์ความเป็นจริงสร้างเป็นความรู้ และองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งต้องใช้ทักษะในการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง มีทักษะการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศ และทักษะการใช้อย่างสร้างสรรค์

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ กาคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ มนุษย์สัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยได้สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณสมบัติทางด้านทักษะจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ มีรายละเอียดดังตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติด้านทักษะ

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ คุณสมบัติด้านทักษะ	สุนันท์ สังข์อ่อง (2555)	วิจารณ์ พานิช (2555)	สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา ตอนปลาย (2558).	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	ความถี่
1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	4
2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	4
3. ทักษะชีวิตและอาชีพ	✓	✓	✓	✓	4
4. ทักษะมนุษยสัมพันธ์				✓	1
5. การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์				✓	1

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านทักษะจากนักวิชาการทั้งหมด 4 แหล่ง ได้ตัวชี้วัดทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้เลือกตัวชี้วัดที่มีความถี่เท่ากับ 4 ได้ตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีและทักษะชีวิตและอาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

โลกแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันและอนาคตได้ สำหรับผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นทักษะในด้านเป็นตัวกำหนดความพร้อมเพื่อเข้าสู่โลกแห่งการทำงานและการเรียนรู้ ประกอบด้วยทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. ใช้เทคนิคการสร้างความคิดที่หลากหลาย เช่น การระดมสมอง
2. สร้างมุมมองใหม่และคุณค่า ทั้งที่เป็นการปรับปรุงเล็กน้อยจากของเดิมหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง
3. ทำความเข้าใจ ปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินแนวคิดของตนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

สุนันท์ สังข์อ่อน (2555) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) กระบวนการความคิดได้มาจากหลายๆวิธีการ เช่น การระดมสมอง สร้างสิ่งใหม่ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีคุณค่า แนวคิดสร้างขึ้นจากการทบทวน ขัดเกลา วิเคราะห์และประเมินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ (work creativity with Others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ๆให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ใจกว้างและยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้และให้ความร่วมมือกับกลุ่ม แสดงออกโดยปฏิบัติอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และเข้าใจข้อจำกัดที่เป็นจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ๆร่วมกัน
3. การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) การประยุกต์นำความคิดริเริ่มไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. คิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยการใช้เทคนิคการสร้างสรรค์ที่หลากหลาย สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ รอบคอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์และประเมินความคิดตนเองเพื่อปรับปรุงและให้เกิดพลังอย่างเต็มที่

2. ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น คือการพัฒนา ปฏิบัติ และสื่อสารความคิดใหม่สู่คนอื่น เปิดกว้างและตอบสนองต่อทักษะใหม่ๆที่หลากหลาย นำมาใช้ประโยชน์ และมีผลสะท้อนต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นต้นตอหรือเป็นแหล่งประดิษฐ์ในการทำงาน และเข้าใจข้อกำหนดของโลกที่เป็นจริงในการนำเอาความคิดใหม่มาใช้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน ต้องกระทำซ้ำ ๆ อีกหลายครั้งและยังพบข้อผิดพลาดอีกบ่อยครั้ง

3. นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ คือการนำเอาความคิดที่สร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม มีผลที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งที่จะเกิดจากนวัตกรรมนั้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์ (Think Creativity) รู้จักการใช้ เทคนิคการสร้างความคิดที่หลากหลาย สร้างแนวคิดใหม่และมีคุณค่า และสามารถอธิบาย ชัดเจน วิเคราะห์และประเมิน แนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

2. การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น (Work Creativity with Others) สามารถพัฒนา นำไปปฏิบัติและสื่อสาร ความคิดใหม่ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างและยอมรับมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย ให้ความเห็นต่อกลุ่มในการทำงาน แสดงถึงความเป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและเข้าใจสภาพการณ์ ที่อาจเป็นข้อจำกัดในการรับความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำความผิดพลาดให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ เข้าใจว่าการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา เป็นกระบวนการที่มีวัฏจักรของความสำเร็จและความผิดพลาดการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ สามารถดำเนินการให้เกิดการสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การใช้เทคนิคการสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น และนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรมสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิดนำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ (Think Creativity) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น (Work Creativity with Others) และการนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations)

1.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา การคิดอย่างมี

วิจารณญาณเป็นกระบวนการคิดที่ผู้คิดต้องคิดกว้าง คิดลึก คิดถูกต้องอย่างมีเหตุผล ซึ่งการคิดอย่างมี วิจารณญาณ มีความสัมพันธ์กับการคิดแก้ปัญหา ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะการ คิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาไว้ ดังนี้

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และคณะ (2555) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมี วิจารณญาณและการแก้ปัญหา(Critical thinking and problem solving) ไว้ว่า เป็นกระบวนการ คิดที่ใช้เหตุผลโดยมีการศึกษาข้อเท็จจริง หลักฐาน และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจแล้ว นำมาพิจารณาวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผลก่อนการตัดสินใจ ซึ่งมีกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อแก้ไขปัญหาไว้ดังนี้

1. การทำความเข้าใจกับปัญหา /ประเด็นสำคัญ/สถานการณ์ที่พบ
2. การรวบรวมข้อมูล นำมาเป็นแนวทางการแก้ปัญหา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาข้อมูลเพื่อหาทางเลือกหรือคำตอบที่

ถูกต้องอย่างรอบคอบ ประเมินทางเลือกหลาย ๆ ทาง

4. การสรุปเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ประกอบด้วย

1. การให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการ ใช้วิธีหาเหตุผลจาก หลายๆวิธีการ เช่นการอุปมาอุปมัย
2. คิดอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ส่วนย่อยๆ แล้วจึงมองเป็นภาพรวม
3. การลงข้อสรุปและการตัดสินใจ วิเคราะห์และประเมินข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ วิเคราะห์และประเมินแนวคิด สังเคราะห์และเห็นความเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศ และข้อถกเถียง ตีความข้อมูลและลงข้อสรุปจากการสังเคราะห์มาอย่างดี สะท้อนสิ่งที่เรารู้้อย่างมี วิจารณญาณ

4. แก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้วิธีปกติและวิธีใหม่ ๆ วิเคราะห์ และถามคำถามสำคัญเพื่อให้ความคิดชัดเจนขึ้นและนำไปสู่การลงข้อสรุป

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ในประกอบด้วย

1. ความมีเหตุผล มีการใช้รูปแบบการมีเหตุผลที่หลากหลาย เช่น เเชิงอุปมา เเชิงอนุมานและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ใช้การคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างๆเพื่อให้มองเห็นภาพโดยรวมที่ซับซ้อน

3. มีการประเมินและตัดสินใจ วิเคราะห์และประเมินอย่างมีประสิทธิผลเกี่ยวกับสถานการณ์ ข้อถกเถียง ข้อเรียกร้อง และความเชื่อ วิเคราะห์และประเมินแนวคิดของทางเลือกหลัก ๆ สังเคราะห์และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อถกเถียง แผลความสารสนเทศและสรุปผลจากการใช้วิธีวิเคราะห์ที่ดีที่สุด และสะท้อนผลเชิงวิพากษ์ต่อประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้

4. แก้ปัญหา คือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการทั้งแบบดั้งเดิมและแบบนวัตกรรมใหม่ๆ ระบุและตั้งคำถามสำคัญที่จะทำให้เกิดความกระจ่างในทัศนะที่หลากหลายและนำไปสู่ทางเลือกที่ดีกว่า

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557) ได้เสนอทักษะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ประกอบด้วย

1. การมีเหตุผล สามารถใช้รูปแบบของการใช้เหตุผลที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การคิดอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนย่อย และผลต่อภาพรวมทั้งระบบ

2. การตัดสินใจ วิเคราะห์และประเมินหลักฐาน ข้อโต้แย้ง ข้อร้องเรียนและความเชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่าง ๆ สังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ได้ตีความข้อมูลสารสนเทศและลงข้อสรุปบนฐานการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือ และสามารถสะท้อนผลได้อย่างมีวิจารณญาณจากประสบการณ์และการเรียนรู้

ดังนั้นสรุปได้ว่าการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาเป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผลโดยมีการศึกษา รวบรวมข้อเท็จจริง หลักฐาน และข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อการประเมินและตัดสินใจ ประเมินทางเลือกและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ตีความข้อมูลสารสนเทศและลงข้อสรุปบนฐานการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือ และสามารถสะท้อนผลได้อย่างมีวิจารณญาณจากประสบการณ์และการเรียนรู้ และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การสื่อสารและการร่วมมือ

ในโลกยุคเทคโนโลยีสารสนเทศหรือยุค ICT ทักษะการสื่อสารมีความสำคัญ ซึ่งความสามารถในการสื่อสารจะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (Communication) สื่อสารอย่างชัดเจน

(Communicate clearly) แยกแยะแนวคิดอย่างมีเหตุผลโดยใช้การสนทนา การเขียนและทักษะการสื่อสารต่างๆในหลายรูปแบบและในหลายบริบท ฟังอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเข้าใจความหมาย ความรู้ ค่านิยม ทักษะ และจุดมุ่งหมาย ใช้การสื่อสารหลาย ๆ วิธีที่จะสนองต่อจุดประสงค์ ใช้สื่อและเทคโนโลยีและสามารถประเมินผลกระทบ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายบรรยากาศ

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborate with Others) หมายถึง

แสดงออกถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับในทีมที่ทำงานด้วย มีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำให้สำเร็จเพื่อไปสู่เป้าหมายของงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเห็นคุณค่าของความคิดที่มาจากสมาชิกในกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ

(Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1. การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นการนำเสนอความนึกคิดและความคิดอย่าง

มีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน และการกระทำอย่างหลากหลายรูปแบบและบริบท ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตีความหมายทั้งในความรู้ค่า นิยม ทักษะ และความสนใจ ใช้การสื่อสารเพื่อจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น การแจ้งข่าว การสอน การจูงใจ และเชื้อเชิญ เป็นต้น นำเอาสื่อและเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีเหตุผล อย่างรู้ความมีประสิทธิภาพและผลกระทบ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลาย ๆ สถานการณ์แวดล้อมรวมทั้งการใช้ภาษาไทยและหลายภาษาด้วย

2. ความร่วมมือ แสดงถึงความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและอย่างเคารพซึ่งกันและกันกับคนอื่น ๆ หรือกลุ่มอื่นที่หลากหลาย แสดงออกถึงความยืดหยุ่นและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม และให้คุณค่ากับแต่ละคนที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ

(Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1. การสื่อสารได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพ โดยสร้างความถูกต้อง ชัดเจน

ในการสื่อความหมายทั้งการพูด การเขียน หรือการใช้ทักษะอื่น ๆ ในทางอวัจนภาษาในรูปแบบต่าง ๆ มีประสิทธิภาพทางการรับฟังที่สามารถสร้างทักษะสำหรับการถอดรหัสความหมาย การสรุปเป็นความรู้ สร้างคุณค่า ทักษะ และเกิดความสนใจใฝ่รู้ ใช้การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะ ทั้งการรายงาน การสอน การสร้างแรงจูงใจ ใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลายและรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการ

ทำงานและเกิดการยอมรับในทีมงาน มีกิจกรรมการทำงานที่สร้างความรับผิดชอบและก่อให้เกิด

ความสุขในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวัง สร้างการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในภารกิจงานและแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นหมู่คณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2557) ได้เสนอทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ประกอบด้วย

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารทางอวัจนภาษา หลากหลายรูปแบบ ใช้การสื่อสารเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ทั้งการให้ข้อมูล การสอน การกระตุ้นหรือการโน้มน้าว สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมและสามารถประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้สื่อ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและหลายภาษา

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการยอมรับในทีมงานที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและประนีประนอมเพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและการร่วมมือมีรายละเอียดดังนี้

การสื่อสาร แสดงถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นการนำเสนอความนึกคิดและความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน ฟัง เพื่อตีความหมายทั้งในความรู้ ค่านิยม ทักษะคติและความสนใจ นำเอาสื่อและเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีเหตุผล เกิดประสิทธิผลและรู้ถึงผลกระทบ

ความร่วมมือ แสดงถึง ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเคารพซึ่งกันและกันกับคนอื่น ๆ หรือกลุ่มอื่นที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมและให้คุณค่ากับแต่ละคนที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

2.1 ทักษะด้านสารสนเทศ นักวิชาการได้เสนอทักษะสารสนเทศ (Information Literacy) ไว้ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบลและคณะ (2550) ได้เสนอทักษะสารสนเทศ ได้ว่าการรู้ สารสนเทศหรือทักษะด้านสารสนเทศ ครอบคลุมความสามารถในการเข้าถึงการกำหนดการประเมินและการใช้สารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสามารถเหล่านี้ไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นจากผลของยุคสารสนเทศ หากเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จ และคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน ในอดีตที่ผ่านมา การรู้สารสนเทศได้ถูกจำกัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือ วิชชุ และวารสาร เป็นต้น หากในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ การรู้สารสนเทศนี้มิได้ถูกจำกัดให้อยู่ในรูปแบบของสื่อดังกล่าวเท่านั้น สารสนเทศได้ถูกขยายขอบเขตไปยังสื่อที่เป็น

เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ซีดีรอม ฐานข้อมูลออนไลน์ อินเทอร์เน็ต ข้อมูล มัลติมีเดีย และเอกสารในรูปแบบดิจิทัล เป็นต้น ทำให้ความสามารถในการสื่อสารสนเทศต้องผสมผสานทักษะด้านการค้นคว้า การประเมินความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ให้เข้ากับความรู้เดิมที่มีอยู่ รวมทั้งความสามารถในการใช้สารสนเทศให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ผสมผสานความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ วัฒนธรรม กฎหมายและการเมือง

พงษ์ ผาวิจิตร (2555) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1. สามารถเลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อค้นหาข้อมูลที่ต้องการ

2. สามารถใช้เครื่องมือที่เลือกเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องในสิ่งแวดล้อมดิจิทัล คือ ต้องรู้ว่าข้อมูลประเภทไหน ใช้โปรแกรมหรือเครื่องมืออะไรในการเก็บ ซึ่งการค้นหาค้นหาข้อมูลต้องมีศักยภาพในการค้นจากหลายแหล่ง

3. สามารถจัดการบริหาร จัดเก็บข้อมูล และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1. การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) เข้าถึงและประเมินข้อมูล หมายถึง เข้าถึงข้อมูลได้เป็นปัจจุบันและจากหลากหลายแหล่ง ประเมินข้อมูลอย่างวิเคราะห์วิจารณ์

2. ใช้และจัดการสารสนเทศ หมายถึง ใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ในการนำไปแก้ปัญหาที่ต้องการ จัดการกับข้อมูลที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย ใช้ข้อมูลโดยคำนึงถึงจริยธรรมและกฎหมาย

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1. ทักษะในการเข้าถึง (access) อย่างรวดเร็ว และรู้แหล่ง

2. ทักษะในการประเมินความน่าเชื่อถือ

3. ทักษะในการใช้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์มีทักษะ เข้าถึงและประเมินสารสนเทศ

4. เข้าถึงสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลาน้อย) และมีประสิทธิผล (เข้าถึงแหล่งที่ถูกต้องเหมาะสม)

5. ประเมินสารสนเทศอย่างลึกซึ้งครบถ้วนรอบด้านและอย่างรู้เท่าทัน

เป้าหมายของทักษะสารสนเทศ คือ การใช้และจัดการสารสนเทศ ใช้สารสนเทศได้อย่างแม่นยำและ

สร้างสรรค์ ต่อกรณีหรือ ปัญหาที่เผชิญ จัดการเชื่อมต่อสารสนเทศ (information flow) จากแหล่ง ที่หลากหลายได้ เข้าถึงและใช้สารสนเทศอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม และกฎหมายทุกคนต้องมี ทักษะในการสร้างสารสนเทศและสื่อออกไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้คนวงกว้างคือ ต้องไม่จำกัด มุมมองด้านสารสนเทศเฉพาะการเป็น ผู้บริโภค แต่ต้องมีพฤติกรรมในฐานะผู้ผลิตด้วย และต้องเป็น ผู้ผลิตที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ผลิตสารสนเทศปลอม หลอกหลวง หรือด้อย คุณภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้เสนอทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills) ประกอบด้วย

1. การเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (เวลา) และอย่างมีประสิทธิภาพ (แหล่ง) ประเมินสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณและ อย่างชำนาญ
 2. ใช้และจัดการสารสนเทศ ใช้สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและอย่าง สร้างสรรค์กับประเด็นหรือปัญหาที่เผชิญและบริหารจัดการสารสนเทศจากหลากหลายแหล่ง ใช้ความ เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศ
- ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy Skills)

แสดงถึงการเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เวลา) และอย่างมีประสิทธิภาพ (แหล่ง) ประเมินสารสนเทศ อย่างมีวิจารณญาณและอย่างชำนาญ ใช้สารสนเทศและบริหารจัดการสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและ อย่างสร้างสรรค์ เข้าใจการเข้าถึงและใช้สารสนเทศทั้งเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมาย

2.2 ทักษะด้านสื่อ นักวิชาการหลายท่านได้ให้เสนอทักษะด้านสื่อ ดังต่อไปนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านสื่อ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สื่อได้ เข้าใจวัตถุประสงค์ว่าทำไมจึงมีการสร้างสื่อ นั้น และ สร้างอย่างไร ตรวจสอบว่าแต่ละคนตีความสื่อแตกต่างกันอย่างไร สื่อ นั้น นอกจากสื่อความจริงแล้ว ยังเพิ่มคุณค่าหรือความเห็นเข้าไปอย่างไร และสื่อ นั้นสามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรม ใดๆ อย่างไร ทำความเข้าใจประเด็นเชิงจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการเข้าถึงสื่อและการสื่อสาร
2. สร้างผลิตภัณฑ์สื่อได้ มีความสามารถใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ดำเนินการสร้างสื่อที่เหมาะสมกับการนำเสนอในหลากหลายวัตถุประสงค์ มีความเข้าใจและสามารถ นำเสนอในสภาพแวดล้อมที่ แตกต่าง หลากหลายและต่างวัฒนธรรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้เสนอทักษะด้านสื่อ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สื่อ เข้าใจวิธีการและเหตุผลในการสร้างข้อความสื่อ รวมทั้งจุดหมายในการสร้าง ตรวจสอบวิธีการแปลความหมายในข้อความสื่อของแต่ละบุคคล ค่านิยม และทักษะที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้อง และอิทธิพลของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรม ใช้และ เข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้สื่อ

2. สร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์สื่อ เข้าใจและนำเอาเครื่องมือ คุณลักษณะ และระเบียบแบบแผนการสร้างสื่อที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ เข้าใจและนำเอาการแสดงออกและการ แปลความที่เหมาะสมที่สุดในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างและหลากหลายวัฒนธรรม

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านสื่อ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ โดยเข้าใจวิธีการใช้และการผลิต สื่อเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด สามารถใช้สื่อเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกชนรู้ คุณค่า และสร้างจุดเน้น รู้ถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสื่อ และมี ความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สื่อได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้าน

2. ความสามารถในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ โดยมีความรู้ ความเข้าใจต่อ การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ และ มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรม อย่างรอบด้าน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ด้านสื่อ แสดงถึงสามารถวิเคราะห์สื่อ โดยเข้าใจวิธีการใช้ และการผลิตเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด เข้าถึงและการใช้สื่อบนพื้นฐานเชิงจริยธรรมหรือเชิง กฎหมายและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์ โดยมีความรู้ ความเข้าใจและตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อ ประเภทนั้นๆ และมีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่มีความ ต่างและหลากหลายวัฒนธรรม

2.3 ทักษะด้านเทคโนโลยี นักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอทักษะด้าน เทคโนโลยี ไว้ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) เสนอทักษะด้านเทคโนโลยีได้ว่าความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การจัดการ การประเมิน และการสื่อสาร สารสนเทศ ใช้เทคโนโลยี ดิจิตอล เครื่องมือการสื่อสาร เครือข่ายและสื่อสังคมออนไลน์ในการเข้าถึงจัดการบูรณาการ ประเมิน และสร้างสารสนเทศในเศรษฐกิจความรู้ได้อย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จ ใช้ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์กร การ ประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ

2. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, PDAs, Media Players etc.) ในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. มีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม ที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2558) ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยีได้ว่า ความรู้พื้นฐานไอซีที คือความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในบริบทของการเรียนรู้วิชาแกน นักเรียนต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นเพื่อเรียนรู้เนื้อหาและทักษะ และจะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหาการใช้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การผลิตนวัตกรรม และการร่วมมือทำงาน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2558) ได้เสนอทักษะด้านเทคโนโลยีได้ว่า ในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมายผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และความรู้ด้านเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนำไปใช้จัดการกระบวนการเรียนรู้และช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการดำเนินการให้มีระบบ สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีเข้าไปช่วยจัดการประสิทธิภาพทุกกระบวนการเรียนรู้ ครูควรมีทักษะดังต่อไปนี้

1. เลือกใช้เทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้
2. ใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้จัดทำใบความรู้ เอกสารมอบหมายการทำงาน การส่งงานในรูปแบบกลุ่มเมล์ หรือรูปแบบอื่น
3. ใช้เทคโนโลยีในการประชุมเครือข่ายทางไกล ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก้ปัญหา และพัฒนา งานของคณะครู
4. ใช้เทคโนโลยีในการจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผล จัดทำคลังข้อสอบ จัดชุดข้อสอบ จัดการสอบ และจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล แสดงผลตามระเบียบการวัดประเมินผล
5. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและพฤติกรรมผู้เรียน
6. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการนิเทศให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตามโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี แสดงถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและพฤติกรรมผู้เรียน ใช้สื่อสารสร้างเครือข่ายรวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการนิเทศให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตาม และประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม ที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

3. ทักษะชีวิตและอาชีพ

3.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลาย รวมถึงกำหนดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้
2. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3. เอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. จัดการเชิงบวกกับคำชม คำวิจารณ์ และความผิดพลาด
5. ทำความเข้าใจ ต่อรองและสร้างสมดุลของมุมมองและความเชื่อที่แตกต่างเพื่อให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป ทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป
2. มีความยืดหยุ่น นำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล จัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจ ต่อรอง สร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น
2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

ความยืดหยุ่นและการปรับตัวสรุปได้ว่า เป็นการแสดงถึงการปรับตัวตาม
 บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด สามารถนำเอาความเห็นและความ
 เชื่อที่แตกต่างหลากหลายมาทำความเข้าใจ ด้วยการจัดการเชิงบวกสร้างดุลยภาพและปรับตัวเพื่อการ
 เปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

3.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะการริเริ่ม
 สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมายโดยมีทั้งเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้
2. สร้างสมดุลระหว่างกลยุทธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นและ
 ยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว
3. ใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กำหนดงาน กำกับติดตาม จัดลำดับความสำคัญและทำงานสำเร็จ
 ได้ด้วยตนเอง
5. เรียนรู้ทักษะในงานของตนและมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
 เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน
6. แสดงความริเริ่มที่จะพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ
7. แสดงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องทำ
 ตลอดชีวิต
8. ทบทวนและไตร่ตรองประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อคิดหาทางพัฒนา

ในอนาคต

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัว
 ของตัวเอง ประกอบด้วย

1. จัดการเป้าหมายและเวลา กำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์
 ความสำเร็จที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธี ซึ่งเป็นเป้าหมาย
 ระยะสั้นกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาวใช้เวลาและจัดการภาระงานอย่างมี
 ประสิทธิภาพ
2. ทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง กำหนดตัวงานเอง
 คอยติดตามผลงานเองและกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง
3. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตน
 โดยตรงแล้วสามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน ริเริ่มการพัฒนา
 ทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ แสดงความเอาใจจ้งต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอด

ชีวิตสามารถทบทวน ไคร์ครวญประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และ
เป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การจัดการด้านเป้าหมายและ
เวลา กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมาย
ที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน
การทำงาน

2. การสร้างงานอิสระ โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัด
เรียงลำดับความสำคัญและกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

3. เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเองโดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้ง
ทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ
เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่
เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

ดังนั้นการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองสรุปได้ว่า แสดงถึงความคิด
ริเริ่มและเป็นผู้นำ กำหนดเป้าหมายชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด กำกับ ติดตาม
จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระ มุ่งมั่นสู่ความ
เชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ

3.3 ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม นักวิชาการได้เสนอทักษะสังคม
และสังคมข้ามวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

Deen ,Balley and Parker (2002 อ้างใน สุกิจ โปธิ์ศิริกุล , 2553) ได้
เสนอทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมไว้ว่า การยอมรับความแตกต่าง เป็นความสามารถใน
การยอมรับและยินดีในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วยการปฏิบัติกับผู้อื่นที่แตกต่าง
กันด้วยความเคารพ การทำงานหรือการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างกันกับตัวเอง และ
การสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง และทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็น
ความสามารถที่จะช่วยเหลือในการพบปะ ประชุม การแสดงความสามารถของการนำกลุ่ม การใช้
อิทธิพลส่วนบุคคลในการแนะนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ ประกอบด้วย การจัดการกลุ่ม
เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ การใช้รูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในการนำกลุ่ม
การกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถแบ่งปันประสบการณ์ที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่ม

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะทางสังคม
และสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตอบสนองต่อความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างใจกว้าง

4. ใช้พลังจากความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในการสร้างแนวความคิดใหม่ และเพิ่มนวัตกรรมและคุณภาพของงาน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย

1. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดี รู้ว่าเมื่อไหร่ควรฟัง เมื่อไหร่ควรพูด แสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพและอย่างน่านับถือ

2. ทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างได้ผลดีตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง ยกย่องความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีการแบบใหม่ หรือคุณภาพของผลงาน การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง การพูดในโอกาสต่าง ๆ และสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นสรุปได้ว่าทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมเป็นการแสดงถึงความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง ยกย่องความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีการแบบใหม่ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

3.4 การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต นักวิชาการได้เสนอทักษะการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต ไว้ดังนี้

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะการสร้าง

ผลิตและความรู้รับผิด ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ ควรกำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคและแรงกดดัน มีการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนและจัดการงานเพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งใจ

2. ความสามารถในการทำงานเชิงบวกและมีจริยธรรม
3. ความสามารถในการจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย
5. มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน รวมทั้งมีความน่าเชื่อถือและตรงต่อเวลา
6. สามารถนำเสนอตัวเองอย่างมีอาชีพและมีมารยาท
7. ความสามารถในการทำงานร่วมกันและให้ความร่วมมือกับทีมงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. เคารพและชื่นชมความหลากหลายของทีม
9. มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ
 - 1.1 กำหนดเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น แม้จะมี

อุปสรรคและมีแรงบีบคั้น แย่งเวลาหรือความสนใจ

- 1.2 กำหนดลำดับความสำคัญ วางแผน และจัดการงาน

2. การผลิตผลงาน

- 2.1 ความสามารถด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรมและด้วยท่าที

เชิงบวก

- 2.2 จัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.3 สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

- 2.4 ร่วมงานอย่างเอาใจจริงเอาใจง เชื้อถือได้และตรงต่อเวลา

- 2.5 นำเสนอตนเองอย่างมีอาชีพและมีมารยาท

- 2.6 ทำงานร่วม และร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี

- 2.7 เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในทีมงาน

- 2.8 รับผิดชอบชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

ประกอบด้วย

1. ทำงานอย่างจริงจังและซื่อสัตย์
2. จัดการเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำงานได้หลายอย่าง
4. มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นสม่ำเสมอตรงเวลา
5. นำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพ
6. ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่ม
8. ยอมรับผลที่เกิดขึ้น

อนุชา โสมาบุตร (2556) ได้เสนอทักษะด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต

ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

ดังนั้นการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตสามารถสรุปได้ว่า แสดงถึงการดำเนินการจัดโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานและวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในที่ทำงานและร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

3.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ นักวิชาการได้เสนอถึงทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. ชี้แนะและเป็นผู้นำแก่ผู้อื่น ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง ทำตัวเป็นตัวอย่างในการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

2. มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตในอนาคตของศิษย์ ทั้งต่อผลสำเร็จของงาน และต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุนันท์ สังข์อ่อง (2555) ได้เสนอทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบไว้ว่า ความสามารถส่วนบุคคลและทักษะการแก้ปัญหาในการโน้มน้าวให้คนอื่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นำความสามารถของแต่ละคนมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นโดยเป็นตัวอย่างเพื่อไปถึงจุดหมาย แสดงพฤติกรรมของคนมีจริยธรรม

อนุชา โสมาบุตร (2556) ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบประกอบไว้ว่า ความสามารถในการเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

ดังนั้นภาวะผู้นำและความรับผิดชอบสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้และโน้มน้าวให้คนอื่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำพองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ

จากความหมายทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หมายถึงความสามารถของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญที่เกิดจากเรียนรู้และพัฒนาเพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทิศทางการพัฒนาทักษะของครูให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีทักษะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา และด้านการสื่อสารและความร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วยทักษะด้านสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบซึ่งสามารถนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในด้านทักษะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ และทักษะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

3. ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้หลายแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิดดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงการแสดงออกทางอารมณ์จิตใจและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลอันเป็นกริยาโต้ตอบต่อสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคม

Corsini and Marsella (1983) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง โครงสร้างที่เป็นกลไกภายในระบบทางจิตและกายของเอกัตบุคคล เพื่อทำนายหรือตัดสินพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือนอกภายนอก

ดำรง ประเสริฐกุล (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายในที่รวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กริยามารยาท การแต่งกายและการแสดงออกของอารมณ์และค่านิยมต่าง ๆ ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเองให้ผู้อื่นเริ่มสังเกตเห็นได้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากคนอื่นๆว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไร เช่น การแสดงความคิดเห็น เจตคติ ลักษณะกมลสันดานที่แสดงถึงบุคคลที่แท้จริงของบุคคลนั้นอีกด้วย

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายในและภายนอก ซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ เป็นผลรวมของพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลนั้น ๆ

ปราณี สุรสิทธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนทั้งทางร่างกาย การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านอุปนิสัย จิตสำนึก อุดมคติ ก่อให้เกิดการปรับตัว

พรรณอร อุชุกภาพ (2561) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายใน ได้แก่ อารมณ์ จิตใจและพฤติกรรมต่างๆ ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆในด้านรูปร่างหน้าตา กริยามารยาท การแต่งกายและจิตใจและความคิด

ดังนั้นจากการให้ความหมายของนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายในที่รวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ อารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ความคิดและการแสดงออกด้านร่างกาย เช่น รูปร่างหน้าตา คำพูด กริยาท่าทาง ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

3.2 ประเภทของบุคลิกภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้จำแนกประเภทหรือลักษณะของบุคลิกภาพ 2 ประเภท ใหญ่ๆด้วยกันคือ

1. บุคลิกภาพภายนอก คือ ลักษณะทุกอย่างทุกอย่างของบุคคลที่ผู้อื่นสามารถ ฟังได้ด้วยหูหรือดูได้ด้วยตา เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นหรือสัมผัสด้วยประสาททางด้านร่างกาย เช่น ตา หู จมูกหรือกายอย่างใดอย่างหนึ่ง บุคลิกภาพภายนอกนี้สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยน ได้ง่ายโดยใช้เวลาในการแก้ไขปรับปรุงไม่มาก และสามารถประเมินผลได้รวดเร็ว บุคลิกภาพภายนอก ของคนเราที่สำคัญมาก คือ บุคลิกภาพที่แสดงออกทางกายและทางวาจา เช่น การเดิน การนั่ง การ แต่งกาย ลีลาท่าทาง กริยามารยาท ความชัดเจนในน้ำเสียง การพูดที่ถูกต้องนุ่มนวลไพเราะ เป็นต้น

2. บุคลิกภาพภายใน คือ สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนเป็นสิ่งที่ มองไม่เห็นสัมผัสได้ยากต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ยาวนานกว่าบุคลิกภาพภายนอก การแก้ไขปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนต้องใช้เวลายาวนานพอสมควร นอกจากนี้บุคลิกภาพภายในบางอย่างแก้ไขได้ยากมาก หรือไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น ความสามารถในการจดจำ สติปัญญาไหวพริบ อารมณ์และความเชื่อมั่น ในตนเอง เป็นต้น

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพสำหรับครูจำแนกได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพทางกาย เป็นบุคลิกภาพที่สังเกตเห็นได้และเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อ บุคคลทั่วไปเป็นความประทับใจครั้งแรกที่เกิดกับผู้พบเห็นบุคลิกภาพทางกายทั่วไป ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กริยามารยาท

2. บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางสังคมเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ ผู้อื่นพบเห็นได้ เช่น อาจมีผลจากบุคลิกภาพบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญ โดยเฉพาะคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมได้แก่ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

3. บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพภายในที่ แสดงออกมาให้เห็นได้หรือไม่ก็ได้ บุคลิกภาพทางอารมณ์ของครู ได้แก่ อารมณ์ขัน อารมณ์ดี อารมณ์เย็น ความมั่นคงทางอารมณ์

4. บุคลิกภาพทางสติปัญญา เป็นเรื่องของเขาว์ปัญญาแต่ละคนเกิดจาก พันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ สติปัญญาจะดีเพียงใด จะเหลือฉลาดมากน้อยแค่ไหน ยังขึ้นอยู่กับมันสมองเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการศึกษาและสิ่งแวดล้อมก็สามารถช่วยพัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพของสติปัญญาได้ไม่น้อยเช่นกัน

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของครูที่ดีไว้ว่า บุคลิกภาพของ ครูที่ดี ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพ ทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย ประกอบด้วย

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพเป็นปกติและ น่าศรัทธา น่านับถือ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับลูกศิษย์มากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพ ด้านกายภาพผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผิดปกติในทางที่ไม่ดี ลักษณะบุคลิกภาพทางกาย ได้แก่

1.1.1 รูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ ลักษณะท่าทางที่สง่างาม

1.1.2 การแต่งกายที่เหมาะสม คือ การแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย ดูดี น่านับถือ ถูกกาลเทศะ เรียกว่า Neat and Clean

1.1.3 กิริยามารยาท คือ มีกิริยามารยาทที่เรียบร้อย สุภาพอ่อนโยน

นุ่มนวล

1.1.4 สวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสมกับรูปร่าง เพศ วัย และผิวพรรณ

1.1.5 มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

1.1.6 ร่างกายสะอาด ผิวพรรณสดใส ใบหน้าแจ่มใส

1.1.7 ยืน นั่ง เดิน ให้เรียบร้อยเหมาะสม

1.2 ด้านวาจา หมายถึง การแสดงออกทางวาจา การพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่ ด้านเมตตา ปรารถนาดี นุ่มนวล การพูดด้วยลีลาที่เหมาะสม ไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป และรวมไปถึงการ ไม่พูดน้อยหรือเงียบขรึมจนเกินไป หรือการพูดมากจนน่ารำคาญ ได้แก่

1.2.1 การพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน

1.2.2 การพูดที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน

1.2.3 การพูดที่ถูกต้องตามกาลเทศะ

1.2.4 การพูดที่คล่องแคล่ว ถูกอักขระและคำควบกล้ำ

1.2.5 การพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน

1.2.6 พูดเสียงดังฟังชัด

1.2.7 พูดจาไม่มีสาระมีเหตุผล

1.3 ด้านการวางตัว ควรมีพฤติกรรมให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิและวัยวุฒิของตน โดยมีการแสดงออกอย่างสุภาพและจริงใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถผูกมัด น้ำใจของบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด หรือบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเข้ามารู้จักและสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย

1.4 ด้านอิริยาบถ ควรมีอิริยาบถในขณะสอน ขณะทำงาน ติดต่อสัมพันธ์ กับผู้เรียนและผู้อื่นให้เหมาะสมเป็นสง่าราศี เป็นที่นิยมยกย่องหรือเกรงใจของคนทั่วไปไม่ว่าจะเป็น การนั่ง การยืน การเดิน การไหว้ การทำความเคารพ ควรมีความสำรวม เป็นต้น

2. บุคลิกภาพด้านอารมณ์

บุคลิกภาพทางอารมณ์ หมายถึง การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ผู้เรียนได้รับรู้ได้ ประกอบด้วย

2.1 การควบคุมอารมณ์ได้ดี ทั้งอารมณ์ดีใจ โกรธ เศร้า หรือหงุดหงิด

2.2 ความสนใจผู้เรียน หมายถึง มีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้หรือ ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการแสวงหาประสบการณ์ที่กว้างขวางหลากหลาย มีความสนใจในตัวผู้เรียน บทเรียน และวิธีสอน มีความเข้าใจและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน

2.3 การมีอารมณ์ขัน ไม่เคร่งเครียดจริงจังจนเกินไป

2.4 มีอารมณ์แจ่มใส เบิกบาน ยิ้มแย้ม และร่าเริงอยู่เสมอ

2.5 มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

2.6 มีความรับผิดชอบต่องานสูง

2.7 มีความซื่อสัตย์ จริงใจ

2.8 มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (พรหมวิหาร 4)

2.9 ตรงต่อเวลา

2.10 มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม

2.11 มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง

2.12 มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง (อคติ)

2.13 มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.14 ขยันหมั่นเพียร

2.15 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ

2.16 หนักแน่น อดทนอดกลั้น และข่มใจตนเองได้

2.17 แสดงออกที่เหมาะสม กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

2.18 มีความสำนึกในหน้าที่การงาน

3. บุคลิกภาพด้านสังคม เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม การเข้าสู่สังคมจึงเป็นบทบาทอย่างหนึ่งของครู

3.1 มีความเป็นผู้นำ
 3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ชุมชน และสังคม
 3.3 ความมีระเบียบวินัย สำนวณระวางความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน (ประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี)

3.4 สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
 3.5 มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
 3.6 มีการวางตัวที่เหมาะสมในสังคม
 3.7 มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี
 3.8 ความเป็นกันเองกับผู้เรียน
 3.9 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุก ๆ คน

4. บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

บุคลิกภาพด้านสติปัญญา หมายถึง การใช้สติปัญญาในการสอน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

4.1 การมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี
 4.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม
 4.3 มีการตัดสินใจที่ดี
 4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 4.5 มีความรู้รอบตัวดี
 4.6 มีความจำดี
 4.7 เป็นคนช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ
 4.8 มีความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
 4.9 มีความรู้ด้านวิจัย คอมพิวเตอร์ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ
 4.10 มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัดผลประเมินผล
 4.11 รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่น
 4.12 มีสามารถถ่ายทอดความรู้ เช่น ประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ

สามารถอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัยที่ดี สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและก้าวทันเทคโนโลยี สามารถพัฒนาผู้เรียนให้คิดกว้าง คิดไกล และมีวิจรรณญาณที่จะวิเคราะห์ข่าวสารต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น

4.13 รู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ รู้หลักการอยู่ร่วมกัน รู้หน้าที่ รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้ความมุ่งหมายของการกระทำอันใด รู้บทบาทภาวะหน้าที่ ความสามารถ หรือรู้ว่าตนควรทำอะไร รู้จักประมาณตน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงต่อเวลา รู้จัก ท้องถิ่น ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี และรู้จักความแตกต่างของบุคคล และยอมรับความคิดเห็น

4.14 แสวงหาคำแนะนำ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีต่อผู้เรียน

4.15 ลงมือกระทำจนกว่าจะถูกต้อง

4.16 ตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ

พรรณอร อุซุภาพ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีของครู จำแนก ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย ประกอบด้วย

1.1 รูปร่างหน้าตาและผิวพรรณ มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง ครูต้องดูแลรักษาร่างกายให้สะอาด มีความสดใสของหน้าตาและผิวพรรณ

1.2 การแต่งกาย ต้องคำนึงถึงความเรียบร้อย ความสะอาด ความเหมาะสมกับโอกาสและกาลเทศะ

1.3 กิริยามารยาท เป็นบุคลิกภาพในการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และบุคคล มีความสุภาพเรียบร้อย ได้แก่ การเดิน การนั่ง การพูด เป็นต้น

2. บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ มารยาทที่ดีมีสัมมาคารวะ เช่น การอ่อนน้อม ถ่อมตน วางตัวได้เหมาะสม มีความจริงใจ มีความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์

3. บุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่

3.1 อารมณ์ขัน สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน

3.2 อารมณ์ดี ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษาปัญหาต่าง ๆ

3.3 อารมณ์เย็น มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์

3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

4. บุคลิกภาพของสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ช่วยให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน การบริหาร การศึกษาตลอดจนเป็นที่พึ่งของชุมชน

ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งตัวชี้วัดของคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์ดังตาราง 5 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ตัวชี้วัด	ยนต์ ชุ่มจิต (2553)	วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554)	จักรแก้ว นามเมือง (2555)	พรธมอร อุษุภาพ (2561)	ความถี่
1 บุคลิกภาพภายนอก	✓				1
2 บุคลิกภาพภายใน	✓				1
3. บุคลิกภาพทางกาย		✓	✓	✓	3
4. บุคลิกภาพทางสังคม		✓	✓	✓	3
5. บุคลิกภาพทางอารมณ์		✓	✓	✓	3
6. บุคลิกภาพทางสติปัญญา		✓	✓	✓	3

จากตาราง 5 วิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพจากนักวิชาการทั้งหมด 4 แห่ง ได้ตัวชี้วัดทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้เลือกตัวชี้วัดที่มีความถี่ 3 ขึ้นไป ดังนั้นจะได้ตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพทางกาย 2) บุคลิกภาพทางสังคม 3) บุคลิกภาพทางอารมณ์ 4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพที่แสดงออกทางกาย คือ ลักษณะทุกอย่างทุกอย่างของบุคคลที่ผู้อื่นสามารถดูได้ด้วยตา เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นหรือสัมผัสด้วยประสาททางด้านร่างกาย สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนได้ง่ายโดยใช้เวลาในการแก้ไขปรับปรุงไม่มาก และสามารถประเมิณผลได้รวดเร็ว เช่น การเดิน การนั่ง การแต่งกาย สีลาท่าทาง กิริยามารยาท ความชัดเจนในน้ำเสียง การพูดที่ถูกต้องนุ่มนวลไพเราะและเสียงไพเราะ เป็นต้น

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพทางกาย เป็นบุคลิกภาพที่สังเกตเห็นได้และเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไปเป็นความประทับใจครั้งแรกที่เกิดกับผู้พบเห็น บุคลิกภาพทางกายทั่วไป ได้แก่ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กิริยามารยาท เป็นต้น

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของครูที่ดี ด้านบุคลิกภาพทางกายดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย ประกอบด้วย

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพเป็นปกติ และน่าศรัทธา น่านับถือ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับลูกศิษย์มากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผิดปกติในทางที่ไม่ดี ลักษณะบุคลิกภาพทางกาย ได้แก่

1.1.1 รูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ ลักษณะท่าทางที่สง่างาม

1.1.2 การแต่งกายที่เหมาะสม คือ การแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย
ดูดี น่านับถือ ถูกกาลเทศะ เรียกว่า Neat and Clean

1.1.3 กิริยามารยาท คือ มีกิริยามารยาทที่เรียบร้อย สุภาพอ่อนโยน

1.1.4 สวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสมกับรูปร่าง เพศ วัย และผิวพรรณ

1.1.5 มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

1.1.6 ร่างกายสะอาด ผิวพรรณสดใส ใบหน้าแจ่มใส

1.1.7 ยืน นั่ง เดิน ให้เรียบร้อยเหมาะสม

1.2 ด้านวาจา หมายถึง การแสดงออกทางวาจา การพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่ด้านเมตตา ปราศรณาคติ นุ่มนวล การพูดด้วยลีลาที่เหมาะสม ไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป และรวมไปถึงการไม่พูดน้อยหรือเงียบขรึมจนเกินไป หรือการพูดมากจนน่ารำคาญ ได้แก่

1.2.1 การพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน

1.2.2 การพูดที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้เรียน

1.2.3 การพูดที่ถูกต้องกาลเทศะ

1.2.4 การพูดที่คล่องแคล่ว ถูกอักขระและคำควบกล้ำ

1.2.5 การพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน

1.2.6 พูดเสียงดังฟังชัด

1.2.7 พูดจาไม่มีสาระมีเหตุผล

1.3 ด้านการวางตัว ควรมีพฤติกรรมให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่คุณวุฒิและวัยวุฒิของตน โดยมีการแสดงออกอย่างสุภาพและจริงใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถผูกมัดน้ำใจของบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด หรือบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเข้ามารู้จักและสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย

1.4 ด้านอิริยาบถ ควรมีอิริยาบถในขณะสอน ขณะทำงาน ติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้อื่นให้เหมาะสมเป็นสง่าราศี เป็นที่นิยมยกย่องหรือเกรงใจของคนทั่วไปไม่ว่าจะเป็นการนั่ง การยืน การเดิน การไหว้ การทำความเคารพ ควรมีความสำรวม เป็นต้น

พรรณอร อุชุกภาพ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีของครู ด้านบุคลิกภาพทางกาย เป็นสิ่งที่ผู้อื่นสังเกตได้และเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย

1. รูปร่างหน้าตาและผิวพรรณ มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระจับกระจาง ครูต้องดูแลรักษาร่างกายให้สะอาด มีความสดใสของหน้าตาและผิวพรรณ
2. การแต่งกาย ต้องคำนึงถึงความเรียบร้อย ความสะอาด ความเหมาะสมกับโอกาสและกาลเทศะ
3. กิริยามารยาท เป็นบุคลิกภาพในการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และบุคคล มีความสุภาพเรียบร้อย ได้แก่ การเดิน การนั่ง การพูด เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพทางกาย หมายถึง บุคลิกภาพที่สังเกตเห็นได้และเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนได้ง่ายโดยใช้เวลาในการแก้ไขปรับปรุงไม่มากและสามารถประเมินผลได้รวดเร็ว เช่น กิริยาอาการลักษณะท่าทางที่สง่างาม พูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน การแต่งกายมีความเหมาะสม การวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล มีความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

2. บุคลิกภาพทางสังคม

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพทางสังคม ไว้ว่า บุคลิกภาพทางสังคมเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ เช่น อาจมีผลจากบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญโดยเฉพาะคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม ได้แก่ ความจริงจัง ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของครูที่ดี ด้านบุคลิกภาพด้านสังคมว่าเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม การเข้าสู่สังคมจึงเป็นบทบาทอย่างหนึ่งของครู ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ
2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ชุมชน และสังคม
3. ความมีระเบียบวินัย สรรวมระวางความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน (ประพฤติต่อเป็นแบบอย่างที่ดี)
4. สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
5. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
6. มีการวางตัวที่เหมาะสมในสังคม
7. มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี
8. ความเป็นกันเองกับผู้เรียน
9. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุก ๆ คน

พรรณอร อุชุกภาพ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีของครู ด้านบุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ มารยาทที่ดีมีสัมมาคารวะ เช่น การอ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวได้เหมาะสม มีความจริงใจ มีความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์

ดังนั้นสรุปได้ว่าบุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม มารยาทที่ดีมีสัมมาคารวะ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม ได้แก่ แสดงความเป็นน้ำเป็นใจมีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

3. บุคลิกภาพทางอารมณ์

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพทางอารมณ์ ไว้ว่า บุคลิกภาพทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพภายในที่แสดงออกมาให้เห็นได้หรือไม่ก็ได้ บุคลิกภาพทางอารมณ์ของครู ได้แก่ อารมณ์ขัน อารมณ์ดี อารมณ์เย็น ความมั่นคงทางอารมณ์

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพด้านอารมณ์ หมายถึง การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ผู้เรียนได้รับรู้ได้ ประกอบด้วย

1. การควบคุมอารมณ์ได้ดี ทั้งอารมณ์ดีใจ โกรธ เศร้า หรือหงุดหงิด
2. ความสนใจผู้เรียน หมายถึง มีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้หรือถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการแสวงหาประสบการณ์ที่กว้างขวางหลากหลาย มีความสนใจในตัวผู้เรียน บทเรียนและวิธีสอน มีความเข้าใจและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน
3. การมีอารมณ์ขัน ไม่เคร่งเครียดจริงจังจนเกินไป
4. มีอารมณ์แจ่มใส เบิกบาน ยิ้มแย้ม และร่าเริงอยู่เสมอ
5. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น
6. มีความรับผิดชอบต่องานสูง
7. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ
8. มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (พรหมวิหาร 4)
9. ตรงต่อเวลา
10. มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม
11. มีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง
12. มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง (อคติ)
13. มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
14. ขยันหมั่นเพียร

15. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ
16. หนักแน่น อดทนอดกลั้น และข่มใจตนเองได้
17. แสดงออกที่เหมาะสม กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล
18. มีความสำนึกในหน้าที่การงาน

พรรณอร อุซุภาพ (2561) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพทางอารมณ์ หมายถึงลักษณะทางจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งที่แสดงให้คนรู้จักเราได้อย่างชัดเจน ได้แก่

1. อารมณ์ขัน สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน
2. อารมณ์ดี ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษาปัญหาต่างๆ
3. เย็น มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์
4. ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

ดังนั้นสรุปได้ว่าบุคลิกภาพทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มี วุฒิกภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มั่นคง ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และ วาจาให้ผู้เรียนได้รับรู้ได้ ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสนใจผู้เรียน มีอารมณ์แจ่มใส มี ทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์

4. บุคลิกภาพด้านสติปัญญา

วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด (2554) กล่าวถึงบุคลิกภาพทางสติปัญญา ว่าเป็นเรื่องของ เซาร์ปัญญาแต่ละคนเกิดจากพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ สติปัญญาจะดีเพียงใด จะฉลาดมากน้อยแค่ไหนยังขึ้นอยู่กับมันสมองเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการศึกษาและสิ่งแวดล้อมก็สามารถช่วยพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของสติปัญญาได้ไม่น้อยเช่นกัน

จักรแก้ว นามเมือง (2555) กล่าวถึงบุคลิกภาพด้านสติปัญญาว่าหมายถึง การ ใช้สติปัญญาในการสอน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้เหมาะสม
3. มีการตัดสินใจที่ดี
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีความรู้รอบตัวดี
6. มีความจำดี
7. เป็นคนช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ
8. มีความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
9. มีความรู้ด้านวิจัย คอมพิวเตอร์ และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

10. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัดผลประเมินผล
11. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่น
12. มีสามารถถ่ายทอดความรู้ เช่น ประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ

สามารถอบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้มีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัยที่ดี สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและก้าวทันเทคโนโลยี สามารถพัฒนาผู้เรียนให้คิดกว้าง คิดไกล และมีวิจรรย์ญาณที่จะวิเคราะห์ข่าวสารต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น

13. รู้ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ รู้หลักการอยู่ร่วมกัน รู้หน้าที่ รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้ความมุ่งหมายของการกระทำ รู้บทบาทภาวะหน้าที่ ความสามารถ หรือรู้ว่าตนควรทำอะไร รู้จักประมาณตน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงต่อเวลา รู้จักท้องถิ่น ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี และรู้จักความแตกต่างของบุคคล และยอมรับความคิดเห็น

14. แสวงหาคำแนะนำ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีต่อผู้เรียน
15. ลงมือกระทำจนกว่าจะถูกต้อง
16. ตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ

พรรณอร อุซุภาพ (2561) กล่าวถึงบุคลิกภาพของสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผล ช่วยให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษาตลอดจนเป็นที่พึ่งของชุมชน

ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญาในการเรียนการสอน การวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพช่วยให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม การตัดสินใจที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้ และตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ

3.3 การพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพก็มีความสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง(ยนต์ ชุ่มจิต : 2553) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพมีรายละเอียดดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของครูไว้ว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของครูก็คือการวิเคราะห์ถึงลักษณะเฉพาะของผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือผู้ที่กำลังจะเป็นครู แต่ละคนว่ามีความเหมาะสมกับความเป็นครูมากน้อยเพียงใด แล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมบางอย่างให้เหมาะสมกับความเป็นครูมากยิ่งขึ้น วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลนั้นมีกระบวนการดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง คือ การสำรวจตรวจสอบว่าตนเองมีสิ่งใดดีหรือสิ่งใดบกพร่องหรือมีสิ่งใดเหมาะสมกับงานที่ทำบ้าง

2. ปรับปรุงตนเอง คือ การนำเอาสิ่งที่ได้จากการวิเคราะห์ถึงลักษณะดีหรือด้อยต่างที่มีอยู่ในตัวเรามาแก้ไขปรับปรุง

3. การฝึกฝนตนเอง คือ การควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามสิ่งที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วอย่างสม่ำเสมอ โดยหมั่นฝึกฝนปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดเป็นนิสัย

4. การประเมินตนเอง คือ การสำรวจตรวจสอบครั้งสุดท้ายหลังจากได้กระทำตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้หรือตั้งใจไว้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายในที่รวมอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ อารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ความคิดและการแสดงออกด้านร่างกาย เช่น รูปร่างหน้าตา คำพูด กริยาท่าทาง ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพทางกาย 2) บุคลิกภาพทางสังคม 3) บุคลิกภาพทางอารมณ์ 4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา มีวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ 4 ขั้นตอนดังนี้ การวิเคราะห์ตนเอง ปรับปรุงตนเอง การฝึกฝนตนเอง การประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21

วราภรณ์ สาโรจน (2559) กล่าวถึง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือคุณสมบัติและคุณลักษณะที่สำคัญของครูด้านความสามารถเชิงวิชาชีพในพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความรู้ในทางวิชาการที่ก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองด้วยการแสวงหาความรู้ เรียนรู้และรับรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา สามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่ศิษย์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย 21 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และการครองใจคน
- 1.2 การยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 1.3 การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 1.4 การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน
- 1.5 การกระตุ้นทางปัญญา

2. การพัฒนาตนเอง

- 2.1 การศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
- 2.2 การสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 2.3 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
- 2.4 การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 2.5 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
- 2.6 การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ

- 3.1 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
- 3.3 การสอนแบบบูรณาการ แบบสหความรู้ แบบสหวิทยาการ
- 3.4 การวางแผนการสอน

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 4.1 ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา
- 4.2 การมีทักษะในการคิดที่หลากหลาย
- 4.3 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

- 5.1 การสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่น
- 5.2 การสร้างบรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ
- 5.3 การสร้างบรรยากาศที่ท้าทาย

อาจารย์ ราชพัฒน์ กล่าวถึงตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สารสนเทศที่ใช้บ่งบอกถึงภาวะผู้นำของครู โดยการรวมองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองด้วย โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2. เป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจาก

เพื่อนครู วัดได้จากองค์ประกอบ 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดได้จากองค์ประกอบ 1) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน 2) มีการทำงานเป็นทีม และ 3) มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา วัดได้จากองค์ประกอบ 1) เป็นผู้นำ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1. ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

McCauley and Velsor (2004) ได้นิยามความหมายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้นเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการรับบทบาทผู้นำและกระบวนกรเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทบาทผู้นำและกระบวนกรเป็นผู้นำนั้นเกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง การสร้างความสอดคล้องและรักษาความมุ่งมั่นของทีมงานที่ทำงานร่วมกัน

Mumford and Gold (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการนำผ่านกระบวนกรเรียนรู้ต่าง ๆ

Burke and Collins (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นกระบวนกรที่ผู้อำนวยการความสะดวกนำผู้เข้ารับการพัฒนผ่านชุดกิจกรรมต่าง ๆ หรือแบบฝึกจิตใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้นำได้สะท้อนจากประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้และทักษะกลับคืนสู่บริบทการทำงานจริง

Groves (2007) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ไว้ว่าเป็นความพยายามที่วางแผนมาแล้วอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของภาวะผู้นำ

Lawson (2008) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ไว้ว่า เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ในกระบวนกรที่มีโครงสร้างเพื่อนำเสนอโอกาส การฝึกอบรมและประสบการณ์ให้ผู้นำได้พัฒนาความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นเป็นวิธีแบบบูรณาการในการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

The Society of Human Resource Management (2010) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้นเป็นการจัดฝึกอบรมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นโปรแกรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาผู้บริหารและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ รวมทั้งสไตลการนำเสนอเพื่อนำในสถานการณ์ที่หลากหลาย

Dubrin (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้นมีพื้นฐานความเชื่ออยู่ว่า ผู้นำเป็นได้ตั้งแต่เกิดและสร้างขึ้นมา พรสวรรค์ของผู้นำจึงสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโดยรวมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดๆก็ตามสามารถช่วยให้คนเตรียมความพร้อมรับบทบาทผู้นำได้ทั้งนั้น และการพัฒนาภาวะผู้นำบ่อยครั้งได้รับการมองว่าสามารถทำผ่านการศึกษ การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงานและการสอนงานได้

บุษยา วีรกุล (2558) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า แผนงานและกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรมีความสามารถด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งความสามารถเหล่านั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจต่างๆขององค์กร หรือหมายถึง โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถในงานที่ถูกออกแบบ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับได้พัฒนาความสามารถด้านการเป็นผู้นำตามที่ต้องการต้องการ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูว่าเป็นกระบวนการ อย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จากการศึกษา การอบรมหรือการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการทำงานจริงที่อาจมีสถานการณ์แตกต่างออกไป

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

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

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

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

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

Charles and Wargnier (2013) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 ว่าสามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัว

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นำมีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

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

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 องค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมากการสอนแนะโดยทันทีสามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าผู้นำ

ใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้านซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูง และคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอันตรายและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำสามารถปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุดคืองานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์กรหรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

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

พัชรา วาณิชสิน (2560) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ว่าเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทางดังนี้

ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริงในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถเต็มที่และดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ยังมีประสบการณ์มากและหลากหลายแค่ไหน ก็ยิ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้ คือ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นต้น เพราะการพัฒนา

ไม่ใช่แค่การเรียนในห้องเรียนและมุ่งเน้นเนื้อหาในตำราเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนที่ไม่มีเขียนไว้ในตำราใด ๆ

ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้รุ่นน้อง ๆ ผ่านประสบการณ์กว้างไกลของตัวเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่นรวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยให้โลกทัศน์ของผู้นำกว้างไกล มองเห็นอะไรชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือ การโค้ชชิ่ง การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

ร้อยละ 10 มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ครบวงจรมากที่สุด ให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งหมด โดยตัวอย่างการเรียนรู้คือ การเรียนหลักสูตรในสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และแบบออนไลน์ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70-20-10 เป็นการเน้นการใช้ประสบการณ์ (Experience) ด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในห้องเรียน ห้องเรียนเสมือนและนอกห้องเรียนให้ผู้นำได้เรียนรู้จากประสบการณ์นอกเหนือจากเนื้อหาในหลักสูตรที่กำหนดไว้ และการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมเชิงทฤษฎีอย่างเป็นทางการ เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติ ผ่านการทำงานจริงและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการนำของผู้นำ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทำ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานจริงที่ให้ความสำคัญ ผู้นำจึงได้นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70-20-10 โดยร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และร้อยละ 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

McBeath (1997) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา
2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3. การศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะการมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Guskey (2000) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เป็นรูปแบบเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพไว้ 8 ประการ คือ

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

2. การสังเกต (Observation) วิธีการเรียนรู้ที่ตืออย่างหนึ่ง คือ การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (Peer Coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement) นักวิชาการหรือคณะครูอาจรวมกลุ่มกัน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอนหรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนา เป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (Study Groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกันแต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้การบ้านเกี่ยวกับการเขียนทางวิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกันและร่วมกันเสนอแนะวิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้น ดังนี้

5.1 เลือกปัญหา หรือตั้งโจทย์ปัญหา

5.2 รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

5.3 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.4 เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5.5 ดำเนินการแก้ปัญหา และบันทึกผลลัพธ์

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided Individual Activity) รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่า จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้ เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอน ดังนี้

6.1 ระบุความสนใจ หรือความต้องการของตน

6.2 พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการ หรือความสนใจ

6.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.4 ประเมินว่าการเรียนรู้ นั้น สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจหรือไม่

7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

7.1 มีโอกาสที่จะเข้าใกล้ หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

7.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน เครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม และร่วมกันแก้ปัญหา เครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

8. การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรอาจประกอบด้วยมหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เชื่อมโยงด้วย Internet และ E-mail ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรม (Training) องค์กรประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการ ดังนี้

8.1 การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎี เป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการสอนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยายสื่อต่างๆและการอภิปราย เป็นต้น

8.2 การให้ตัวแบบและการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและอย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอาจสอนแนะโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง รวมทั้งยังได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

8.3 การปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะหรือกลยุทธ์อย่างใหม่ ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรงสำหรับการปฏิบัติในสถานการณ์จำลองนั้นอาจทำกับกลุ่มเพื่อนหรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

8.4 ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง (Structured Feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเองหรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรมการให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

8.5 การสอนแนะ (Coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) ได้จำแนกการเสริมสร้างภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธีดังนี้

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

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติคือ อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธีการพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ตั้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร วิชาการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ ร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยากาศในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

จักรภพ ศรมณี (2555) ได้เสนอแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งส่วนตนให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในคุณธรรมและการประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนากระบวนการและวิธีคิด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทำให้ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น

3. การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสำเร็จของงาน
4. การศึกษาดูงานการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ในทุกระดับขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและการทำงานในหน้าที่ที่ถูกต้อง
5. พัฒนาการสร้างทีม (Team Building) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) อย่างสัมฤทธิ์ผล
6. การพัฒนาผลงาน การขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บังเกิดผลสำเร็จตามสิ่งที่พึงปรารถนา อย่างเป็นรูปธรรม

พลุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

1. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ
2. การศึกษาดูงาน (Studying Visit) การจัดให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้
3. การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริง ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 6 มีรายละเอียดดังนี้

พหุณ ปณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู	McBeath (1997)	Guskey (2000)	นงลักษณ์ สิ้นสืผล (2542)	จักรภพ ศรีมณี (2555)	พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555)	ความถี่
1. การปฐมนิเทศ			✓			1
2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓		4
3. การฝึกฝนตนเอง		✓	✓		✓	3
4. การสังเกต		✓				1
5. การมีส่วนเกี่ยวข้องใน กระบวนการพัฒนา		✓		✓		2
6. กลุ่มศึกษา		✓				1
7. วิจัยปฏิบัติการ		✓				1
8. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล		✓				1
9. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)	✓	✓				2
10. การเป็นหุ้นส่วน		✓				1
11. การศึกษาดูงาน				✓	✓	2
12. กิจกรรมพัฒนาจิต				✓		1
13. พัฒนาการสร้างทีม				✓		1
14. การพัฒนาผลงาน				✓		1
15. ประสบการณ์		✓				1

จากตาราง 6 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ของแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

การนำแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้ร่วมงานมีความคาดหวังในการแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำทางวิชาการอันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในระดับที่สูงขึ้นเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ตามรูปแบบ 70:20:10 รูปแบบที่ว่านี้มีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ จุดมุ่งหมายก็คือ ให้ครูได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุดโดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การพัฒนาผลงานการมอบหมายงานและการหมุนเวียนงาน
2. การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ระบบพี่เลี้ยง การทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keating (1990) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ 1) โปรแกรม หมายถึง หน่วย(Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรม พิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3) โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Ying-Chen (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่าเป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็นประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรม ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory” ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่

Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตาม และการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

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

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาออกแบบ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

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

ธำรง บัวศรี (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
4. จุดประสงค์รายวิชา
5. เนื้อหา
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน

8. การประเมินผล

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท 2) เป้าหมาย 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะ และพอดี เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนา

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน

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

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 7 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม

ส่วนประกอบของโปรแกรม	เจนจิรา คงสุข (2540)	ฉำรง บัวศรี (2542)	หรรษา สุขกาล (2543)	สมิตรา พงศธร (2550)	ปริญญา มีสุข (2552)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	ความถี่
1. หลักการ	✓						1
2. ความหมาย	✓						1
3. บริบท			✓		✓		2
4. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. เนื้อหากิจกรรม	✓	✓		✓	✓	✓	5
6. วิธีการดำเนินการ	✓		✓	✓	✓	✓	5
7. การประเมินผล		✓			✓	✓	3

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ส่วนประกอบของโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์เป้าหมาย ส่วนที่ 2 เนื้อหากิจกรรม ส่วนที่ 3 วิธีการดำเนินการและส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
2. ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
3. ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
4. ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
5. ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม
6. ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
7. ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boone and Kurtz (1989) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย
 - 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาท และความสัมพันธ์
 - 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้านการอำนวยความสะดวก และการประเมินผลและการตรวจสอบได้
 - 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

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

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการ

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา

1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

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

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

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

7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

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

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
 2. ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
 3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
 4. ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
 5. ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง
- ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 8 มีรายละเอียดดังนี้

พูนุ ปณฺ ทิโต ชิว

ตาราง 8 การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	Knowles (1980)	Boone and Kurtz (1989)	Barr and Keating (1990)	Styles (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	วีโรจน์ สารรัตน์ (2551)	ความถี่
1.การจัดบรรยากาศ	✓							1
2.วัตถุประสงค์	✓	✓		✓	✓	✓		5
3.การวางแผน/ออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
4.การวินิจฉัยความต้องการ	✓		✓	✓				3
5.การดำเนิน/ปฏิบัติตามโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
6.การวัดและประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
7.การตัดสินใจเชิงบริหาร			✓					1
8.การจัดการทรัพยากร				✓				1
9.ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม							✓	1

จากตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 9 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย
2. ส่วนที่ 2 การวางแผนและออกแบบโปรแกรม
3. ส่วนที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม
4. ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ดังนั้นโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาออกแบบ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กร

โปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) เนื้อหากิจกรรม 3) วิธีการดำเนินการ กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม 3) การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27

1. ข้อมูลสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 ที่จัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีเขตพื้นที่บริการ 20 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอธวัชบุรี อำเภอพนมไพร อำเภอมัญจาคีรี อำเภอหนองฮี อำเภอโพนทอง อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอจังหาร อำเภอหนองพอก อำเภอเสลภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย อำเภอหนองฮี อำเภอจังหาร อำเภออาจสามารถ อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอทุ่งเขาหลวง มีจำนวนทั้งสิ้น 60 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	5	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่	5	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง	15	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	35	โรงเรียน

2. ข้อมูลผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู

ตาราง 9 ข้อมูลผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)				ครู (คน)		รวม (คน)
	ผู้อำนวยการ		รองผู้อำนวยการ		ชาย	หญิง	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	28	4	8	2	264	432	
2. โรงเรียนขนาดกลาง	15	0	15	7	226	411	
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	5	0	14	5	183	302	
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	5	0	17	3	216	492	
รวม	57		71		2,526		2,654

3. ข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้รับการมุ่งพัฒนาให้นักเรียนทุกคนบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะ การอ่านเขียนและคิดคำนวณที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคตและได้ประเมิณผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัด ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แสดงผลดังนี้

3.1 ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ตาราง 10 ตารางแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการประเมินตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย		
	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ผลต่าง +/-
ภาษาไทย	46.43	48.19	1.76
คณิตศาสตร์	29.27	25.93	-3.34
วิทยาศาสตร์	35.11	32.03	-3.08
สังคมศึกษาฯ	48.92	-	-
ภาษาอังกฤษ	30.42	29.58	-0.84

จากตาราง 10 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพิ่มขึ้น 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ รายการที่ 1 ภาษาไทย เมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2559 กับปีการศึกษา 2560

3.2 ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ตาราง 11 ตารางแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ผลการประเมินตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย		
	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ผลต่าง +/-
ภาษาไทย	49.30	46.95	-2.35
คณิตศาสตร์	22.38	21.82	-0.56
วิทยาศาสตร์	30.18	27.33	-2.85
สังคมศึกษาฯ	34.48	33.03	-1.45
ภาษาอังกฤษ	24.28	24.25	-0.03

จากตาราง 11 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลดลงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2559 กับปีการศึกษา 2560

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.งานวิจัยในประเทศ

ปริญญา มีสุข (2552) ศึกษาผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ 8 รูปแบบ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาเป็นกลุ่ม 3) การให้มีส่วนร่วม 4) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง 5) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การวิจัยปฏิบัติการ 7) การสังเกต 8) การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา วิธีการออกแบบโปรแกรมใช้รูปแบบโรงเรียนเป็นฐานและการออกแบบผสมผสาน

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนาโปรแกรมพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการ 6) โครงสร้าง 7) การวัดและประเมินผล

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พฤติกรรมของครูแสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองด้วย 2. เป็นแบบอย่างทางการสอน พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู 3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน 4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา

พรชัย ธนปารมี (2555) ศึกษาและวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน

ศิริชัย นิมทอง (2557) ศึกษาและวิจัยคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา คือ การส่งเสริมให้มีแผนการพัฒนาครูที่ชัดเจน ส่งเสริมการอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีนโยบายการใช้ภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง จัดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการเปิดโลกทัศน์รับรู้เคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารทุกด้านของสังคมอย่างทันต่อเหตุการณ์

วันทนา จำปาศรี (2558) วิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 รับทราบแนวทาง ขั้นตอนที่ 3 สร้างองค์ความรู้ ขั้นตอนที่ 4 นำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 จัดตั้งทีมงาน ขั้นตอนที่ 6 ประเมินงานอย่างเป็นระบบ

นันทรัตน์ ฤทธิบำรุง (2559) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาโปรแกรมเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา 3) จัดกิจกรรมการสนทนากลุ่มและ 4) ประเมินโปรแกรม ซึ่งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหา แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือ และการประเมินผล

วราภรณ์ สาโรจน์ (2559) วิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้น ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพการ

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2559) วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเสริมสร้างครูผู้นำ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย บทนำ หลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนาและการวัดและการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำในสถานศึกษา

นิตาสลักษณ์ จันทรอร่าม (2561) วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 23 ตัวชี้วัด ประกอบด้วยดังนี้ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนานักเรียนและการเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา กิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 มีองค์ประกอบมี 3 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา กิจกรรม 3) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kythreotis, Pashiardis และ Kyriakides (2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำของโรงเรียนและวัฒนธรรมกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญในการสนับสนุนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประสบผลสำเร็จเห็นผลในเชิงประจักษ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นมีผลมาจากปัจจัย 5 ประการภายในโรงเรียน มีทรัพยากรบุคคล ทักษะการเป็นผู้นำ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่มีความหมายต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละวิชาในที่สุดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระดับต่างๆ

Bryan (2011) ได้ศึกษาและวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูในการปฏิรูปโรงเรียน : มุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของครูมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครู วิชาชีพ การจัดระบบของหน่วยงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดใน การดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รับรู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ เวลาและครูคนอื่น

Silvia (2012) ศึกษาและวิจัยการสร้างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและความมีวุฒิภาวะทางพฤติกรรมของครูใน 3 ด้าน คือ 1. ด้านสติปัญญา 2. ด้านความรู้เชิงเทคนิค 3. ด้านอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมที่พัฒนาภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาด้านสติปัญญา รู้จักใช้ความคิดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา มีทักษะการทำงานดีขึ้นและสามารถควบคุมอารมณ์ที่เป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น

Kristen (2013) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลของครูผู้นำ การศึกษาครั้งนี้สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลของครูผู้นำ อิทธิพลต่อครูผู้นำและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

Ontario, แคนาดา ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าแผนกในคณะกรรมการโรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า ความสามารถของครูผู้นำที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ได้รับผลกระทบจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหัวหน้าแผนกในฐานะครูผู้นำได้รับการพัฒนาโดยใช้เลนส์คอนสตรัค ผลลัพธ์จะช่วยให้โรงเรียนและครูผู้นำเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นของความต้องการสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และลดผลกระทบของการดำเนินงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน

Sumera Khan (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผ่านการสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือการแสดงความคิดเห็นในแนวความคิดของการเป็นผู้นำครูในบริบทการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเชี่ยวชาญของการเป็นผู้นำครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มคุณภาพครู สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำครู ผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทั้งโรงเรียน ผลของความเป็นผู้นำครูสามารถมองเห็นได้ในรูปของการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน บทบาทของครูที่เป็นผู้นำที่สำคัญอย่างมาก คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักเรียนและการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เช่นเดียวกับการสร้างทิศทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นแนวคิดที่สร้างคุณลักษณะให้เกิดขึ้นกับบุคคล เกิดจากศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สูงใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ(Ability) รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
2. คุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณสมบัติด้านความรู้ 2) คุณสมบัติด้านทักษะ 3) คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่สามารถทำให้ผู้นำเกิดการพัฒนาและทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หลักการพัฒนามีดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 3) เรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตร และโปรแกรมการพัฒนา ร้อยละ 10
4. ส่วนประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย 1.) วัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) เนื้อหากิจกรรม 3) วิธีการดำเนินการ 4) การวัดและประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

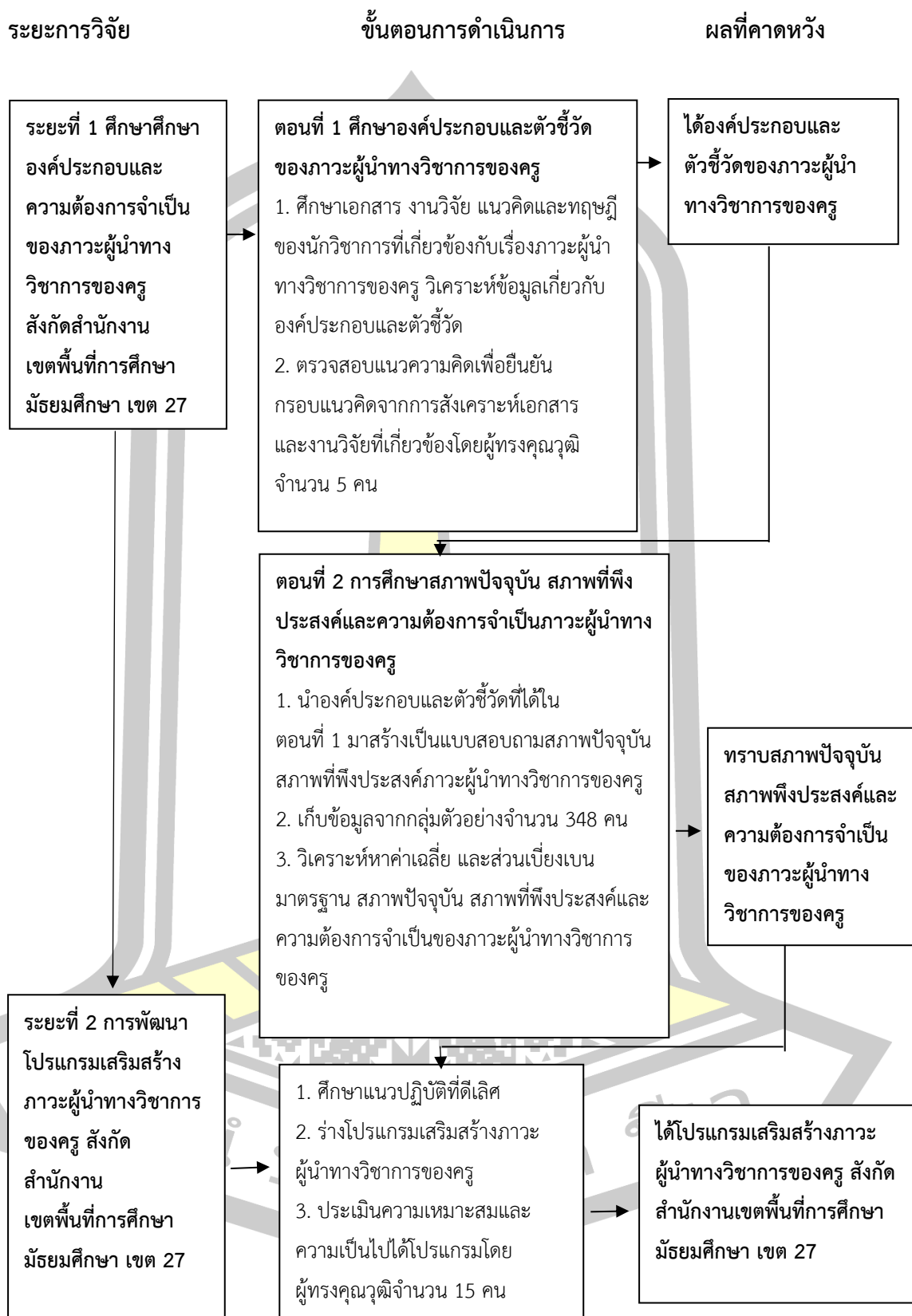
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพดัง
ภาพประกอบที่ 8





ภาพประกอบ 8 ระยะการวิจัย การดำเนินการวิจัยและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. การดำเนินการศึกษา

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู
- 1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครู
- 1.3 ตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
จำนวน 5 คน

- 2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
 - 2.1.1 ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
 - 2.1.2 ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาโทขึ้นไป
 - 2.1.3 ครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาโทขึ้นไป
 - 2.1.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านการ
บริหารและพัฒนาศึกษา
- 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่
 - 2.2.1 นายสะอาด ชันอาสา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วุฒิการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต(ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารศึกษา
 - 2.2.2 นายชอบ ธารมนต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน
ร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

2.2.3 รศ. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษาการศึกษาศาสตรบัณฑิต(กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

2.2.4 นายอดุลย์ศักดิ์ บุญเนก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วุฒิการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2.2.5 นางอภิญาณ์ศรี ประราศรี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรบัณฑิต(กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติด้านความรู้ คุณสมบัติด้านทักษะและคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถาม

3.2.2 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูล

5.1 นำแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสม	คะแนน
ระดับมากที่สุด	5
ระดับมาก	4
ระดับปานกลางให้ค่าคะแนน	3
ระดับน้อยให้ค่าคะแนน	2
ระดับน้อยที่สุดให้ค่าคะแนน	1

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นรายชื่อโดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวม

X คือ จำนวน

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

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

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. การดำเนินการศึกษา

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ตอนที่ 1 (องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของครู) นำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
 ประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.2 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก
 กลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทาง
 วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.4 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการ
 จำเป็น (Priority Needs Index) โดยการคำนวณ PNI modified เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,654 คน
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 4.82
 ครู จำนวน 2,526 คน คิดเป็นร้อยละ 95.18

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 348 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน
 สูงสุดที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 จากสูตรของ Taro Yamane (ไพศาล วรคำ, 2559) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

2.2.1 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 จากสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ไพศาล วรคำ, 2559) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 348 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ของประชากร แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครู โดยกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 17 คน และกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มครูทั้งหมดจำนวน 331 คน

2. ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) (ไพศาล วรคำ, 2559) กำหนดตามสัดส่วนของประชากรให้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดชั้นได้จำนวน 4 ชั้น ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเลือกมาในร้อยละ 13.11 แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับสลาก ดังตารางแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	42	6	696	91
โรงเรียนขนาดกลาง	37	5	637	84
โรงเรียนขนาดใหญ่	24	3	485	63
โรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ	25	3	708	93
รวม	128	17	2,526	331

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type)

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ตอนที่1 (องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู) มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อคำถามและให้คำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

3.2.4.1 ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
2. อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

3.2.4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่

1. รศ. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกิจการศึกษาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
2. ผศ. ลินธะวา คามดิษฐ์ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกิจการศึกษาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. ผศ. วนิตา ผาระนัด ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิกิจการศึกษาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้
4. นายประทวน วันนิจ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วุฒิกิจการศึกษาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์
5. นายยุทธกรณ์ ก่อศิลป์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย วุฒิกิจการศึกษาศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาหาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา(IOC) แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผล โดยพิจารณาและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60–1.00 ขึ้นไป

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถามที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นทั้งสภาพปัจจุบันเท่ากับ .96 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .98

3.2.8 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือประสานขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ต่อไปนี้

มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์	คะแนน
ระดับมากที่สุด	5
ระดับมาก	4
ระดับปานกลาง	3
ระดับน้อย	2
ระดับน้อยที่สุด	1

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่และร้อยละ

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51–5.00	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
3.51–4.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก
2.51–3.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
1.51–2.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย
1.00–1.50	มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

5.3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูพิจารณาจากผลการประเมินในด้านสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ที่มีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้สภาพปัจจุบันมีระดับคุณภาพน้อยค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 และสภาพที่พึงประสงค์มีระดับคุณภาพมากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(Priority Needs Index) โดยคำนวณจากสูตร PNI modified เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1.1 ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item –Objective Congruence) คำนวณค่าได้จาก

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

เมื่อ IOC เป็นดัชนีความสอดคล้อง
R เป็นคะแนนระดับความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
ประเมินในแต่ละข้อ
n เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในข้อนั้น

6.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้
(สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ดังนี้

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

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

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient; α) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ดังนี้
(ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

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

6.1.3 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

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

เมื่อ I = สภาพที่พึงประสงค์, D = สภาพปัจจุบัน

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ค่าเฉลี่ย หาได้จาก $\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวม

X คือ จำนวน

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาได้จาก

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

เมื่อ $S. D.$ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

1. การดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) โดยดำเนินการดังนี้

1.1.1 เลือกโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 3 โรงเรียน

เกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ดังนี้

1. โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 4 มีผลการประเมินในระดับดีขึ้นไป
 2. โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)
 3. ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านวิชาการ
- โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่
1. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
 2. โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
 3. โรงเรียนโพหนองพัฒนาวิทยา อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.1.2 จัดทำและสร้างแบบสัมภาษณ์

1.1.3 จัดกิจกรรมการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. นายชอบ ธาระมนต์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย |
| 2. นายบุญภพ จันทร์ตุงการ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล |
| 3. นายเท็ดทูน สุจจารี | ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองพัฒนวิทยา |
| 4. นางสาวพิศมัย แสงจันทร์เทศ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย |
| 5. นางสาวพิศดา อัมภพันธ์ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล |
| 6. นางสาววิไลภรณ์ เตชะ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองพัฒนวิทยา |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.2.2 นำแบบสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนำไปใช้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้ถึงวิธีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Approach)

ตอนที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. การดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาเนื้อหาในรายละเอียดขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ตามลำดับความต้องการจำเป็นและนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในรูปแบบคู่มือการใช้โปรแกรม โดยพิจารณาเนื้อหาตามลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง

1.3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้แก่

1. นายเพิ่ม นาก้อนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรพักตรพิมาน รัชดาภิเษก
2. นายจักรวาล เจริญทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทบุรุษเบกษาอนุสรณ์
3. นายสันติรัฐ ไชโย ผู้อำนวยการโรงเรียนชติยวงษา
4. นางสาวประไพ ส่งเสริมสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทบุรีวิทยาสรรค์
5. นายเฉลิมชัย หรสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย

6. นายทินกร โสรถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจสามารถวิทยา
7. นายประวีณ เชิงสะอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสรวงวิทยา
8. นายวัฒนา พลอาษา ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ชัยชนูปถัมภ์
9. นายสุรียา สิงห์ษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเสลภูมิ
10. นายไพฑูรย์ มนต์รี ผู้อำนวยการโรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม
11. นายสุนทร สีหานาม ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ

พระศรีนครินทร์ ร้อยเอ็ด

12. นายสันติภาพ สิทธทาโคตร ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองวิทยายน
13. นายเทิดทูน สุจारी ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนทองพัฒนาวิทยา
14. นายศิริ ธนะมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษา
15. นายเดชา บุตรพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนเมยวดีพิทยาคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 พิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้
5	ระดับมากที่สุด
4	ระดับมาก
3	ระดับปานกลาง
2	ระดับน้อย
1	ระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างเครื่องมือและการคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรม

3.2.2 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมิน คือ องค์ประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ส่วนที่ 2 เนื้อหากิจกรรม ส่วนที่ 3 วิธีการดำเนินการและส่วนที่ 4 การประเมินผล นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมทุกประเด็น

3.2.3 นำแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)

3.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิด้วย ตนเองและติดต่อรับแบบประเมินด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้
รับคืน

5.1.2 วิเคราะห์ผลการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

5.1.3 บันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์วิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ด้านความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้
4.51-5.00	ระดับ มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับ มาก
2.51-3.50	ระดับ ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับ น้อย
1.00-1.50	ระดับ น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวม

X คือ จำนวนข้อมูล

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

เมื่อ $S.D.$ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูล (1,2,3,...n)

n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับชั้น ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู นำมาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 5 คน โดยมีความคิดเห็นดังรายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คุณสมบัติด้านความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
2. คุณสมบัติด้านทักษะ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.93	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.93 ค่าระดับความเหมาะสมมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 5.00) คือ คุณสมบัติด้านความรู้ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ องค์ประกอบรองลงมามีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.80) คือ คุณสมบัติด้านทักษะ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติด้านความรู้

ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คุณสมบัติด้านความรู้			
1.1 การพัฒนาหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด

ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.97	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมตัวชี้วัดขององค์ประกอบคุณสมบัติด้านความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.97 ค่าระดับความเหมาะสมมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 5.00) คือ การสอนที่มีประสิทธิผล การพัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.80) คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติด้านทักษะ

ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คุณสมบัติด้านทักษะ			
1.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมตัวชี้วัดของคุณสมบัติด้านทักษะ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.80 ค่าระดับความเหมาะสมมากที่สุด ตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{X} = 4.80) คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้าน
คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ

ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ			
1.1 บุคลิกภาพทางกาย	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 บุคลิกภาพทางสังคม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 บุคลิกภาพทางสติปัญญา	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมตัวชี้วัด
ด้านคุณสมบัติทางบุคลิกภาพ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 5.00 ค่าระดับความเหมาะสมมาก
ที่สุด ตัวชี้วัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 5.00$) คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพ
ทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 17 คน ครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 331 คน รวมทั้งหมด 348 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่
สมบูรณ์คืนทั้งหมด 348 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสภาพ
ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยแยกเป็นรายด้านและรายข้อผลปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระดับของภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้าน
คุณสมบัติด้านความรู้

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. การพัฒนาหลักสูตร						
1.1 ดำเนินการวางแผน จัดทำและใช้ หลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	3.34	0.76	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
1.2 หลักสูตรสถานศึกษามีการกำหนด จุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการและเนื้อหาที่ ชัดเจนและเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล	3.46	0.63	ปานกลาง	4.88	0.34	มากที่สุด
1.3 ใช้ข้อมูลจากการวิจัยนำมา ประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม	3.23	0.52	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.24	0.46	ปานกลาง	4.85	0.32	มากที่สุด
2. การสอนที่มีประสิทธิผล						
2.1 จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มี ปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ เพื่อให้การสอนมี ประสิทธิผล	3.10	0.72	ปานกลาง	4.88	0.34	มากที่สุด
2.2 ครูวางแผน จัดบรรยากาศ จัดการเรียน การสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาพหุปัญญา ตลอดจนมี คุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม	3.02	0.72	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
2.3 จัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายและศึกษา ค้นคว้าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง	2.89	0.54	ปานกลาง	4.75	0.35	มากที่สุด

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
2.4 ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย นำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.34	0.65	ปานกลาง	4.84	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.08	0.68	ปานกลาง	4.81	0.40	มากที่สุด
3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
3.1 จัดบรรยากาศที่อบอุ่น ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียนรู้	3.47	0.66	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
3.2 สภาพแวดล้อม ห้องเรียนมีความสะอาดถูก สุขลักษณะ แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก สิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.43	ปานกลาง	4.76	0.38	มากที่สุด
3.3 ครูสร้างบรรยากาศที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนมีโอกาสแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน ผู้เรียนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข	3.74	0.56	มาก	4.89	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.55	0.45	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
4.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียน	3.44	0.76	ปานกลาง	4.81	0.40	มากที่สุด
4.2 เครื่องมือวัดมีความหลากหลายและครอบคลุม K P A โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	3.25	0.52	ปานกลาง	4.87	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.34	0.72	ปานกลาง	4.84	0.43	มากที่สุด

ตัวชี้วัด/ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้						
5.1 ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วย วิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไขปัญหา เก็บ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็น ระบบ และต่อเนื่อง	3.32	0.55	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
5.2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.14	0.52	ปานกลาง	4.88	0.34	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.23	0.43	ปานกลาง	4.83	0.25	มากที่สุด
6. เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา						
6.1 นำเทคโนโลยี เทคนิควิธีการและ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพ	3.17	0.51	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
6.2 ครูร่วมกันวางแผน สร้างนวัตกรรม นำ นวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรมได้ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	3.04	0.43	มาก	4.86	0.48	มากที่สุด
6.3 นำกระบวนการบริหารคุณภาพวงจร เดมมิ่ง (PDCA) มาใช้ในการกำกับ ติดตามการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.11	0.89	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.11	0.64	ปานกลาง	4.77	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	3.26	0.66	ปานกลาง	4.82	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 17 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.26
ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด (\bar{X} = 3.55) คือ

การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันรองลงมา (\bar{X} = 3.34) คือ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.08) คือ การสอนที่มีประสิทธิผล ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.82 ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด (\bar{X} = 4.85) คือ การพัฒนาหลักสูตร ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์รองลงมา (\bar{X} = 4.84) คือ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด (\bar{X} = 4.77) คือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติด้านทักษะ

ตัวชี้วัด/ข้อความ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม						
1.1 เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และนวัตกรรม วิเคราะห์และประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน	3.35	0.73	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด
1.2 สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	0.62	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.38	0.56	ปานกลาง	4.72	0.38	มากที่สุด
2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี						
2.1 เข้าถึง จัดการ นำไปใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และประเมินสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล	3.29	0.64	ปานกลาง	4.94	0.25	มากที่สุด

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
2.2 สามารถจัดการและผลิตสื่อได้อย่างสร้างสรรค์ มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.03	0.83	ปานกลาง	4.93	0.36	มากที่สุด
2.3 นำผลการประเมินสื่อมาใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุง พัฒนาสื่อในครั้งต่อไป	3.05	0.84	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด
2.4 สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน	3.29	0.53	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
2.5 นำสื่อและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	3.87	0.70	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.30	0.64	ปานกลาง	4.79	0.43	มากที่สุด
3. ทักษะชีวิตและอาชีพ						
3.1 สามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ด้วยความรู้ความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.69	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3.2 มีแนวทางในการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทของสถานศึกษา	3.94	0.77	มาก	4.83	0.34	มากที่สุด
3.3 แสดงถึงความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.73	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.01	0.54	มาก	4.77	0.32	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	3.56	0.76	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 18 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.56 ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด(\bar{X} = 4.01) คือทักษะชีวิตและอาชีพ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันรองลงมา (\bar{X} = 3.38)

คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.30$) คือทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.72 ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ($\bar{X}= 4.81$) คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์รองลงมา ($\bar{X}= 4.75$) คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ($\bar{X}= 4.60$) คือ ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. บุคลิกภาพทางกาย	4.12	0.64	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
1.1 พัฒนากิริยาอาการ ลักษณะท่าทางได้อย่างสง่างามและเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์	4.13	0.56	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
1.2 แต่งกายสุภาพเรียบร้อย วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.35	0.61	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.20	0.54	มาก	4.74	0.53	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพทางสังคม						
1.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่ม แสดงความเป็นผู้นำ เป็นผู้วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี	4.13	0.56	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.13	0.56	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
3. บุคลิกภาพทางอารมณ์						
3.1 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี อารมณ์แจ่มใส มีความ อดทนในการสั่งสอนศิษย์	4.21	0.75	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
3.2 มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงามต่อความ เป็นครู สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับ ผู้เรียน	4.03	0.66	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด
3.3 มีความถนัดในความเป็นครู ถ่ายทอด ความรู้และมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ	4.12	0.64	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.12	0.45	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
4. บุคลิกภาพทางสติปัญญา						
4.1 มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี วิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพ	4.26	0.69	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
4.2 เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.16	0.69	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด
4.3 แสดงออกทางวาจาที่ชัดเจน ด้วย ถ้อยคำที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะ มีสาระและ เหตุผล	4.26	0.68	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
4.4 ครูพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการวิเคราะห์ ปรับปรุง ฝึกฝนและประเมินอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.70	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.25	0.56	มาก	4.73	0.66	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม	4.18	0.68	มาก	4.70	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 19 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.18
ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันมากที่สุด (\bar{X} = 4.25) คือ
บุคลิกภาพทางสติปัญญา ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันรองลงมา

(\bar{X} = 4.20) คือ บุคลิกภาพทางกาย ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน น้อยที่สุด (\bar{X} = 4.12) คือบุคลิกภาพทางอารมณ์ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.70 ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด (\bar{X} = 4.74) คือบุคลิกภาพทางกาย ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา (\bar{X} = 4.73) คือบุคลิกภาพทางสติปัญญา ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มี ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด (\bar{X} = 4.61) คือบุคลิกภาพทางสังคม ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิเคราะห์การประเมินความ ต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการกำหนดโปรแกรมหรือ กิจกรรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามวิธี Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) รายละเอียดในตาราง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27	D	I	($PNI_{Modified}$)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. คุณสมบัติทางความรู้	3.26	4.82	0.48	1
2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ	3.56	4.76	0.34	2
3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	4.18	4.70	0.12	3

จากตาราง 20 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยองค์ประกอบที่มีความ ต้องการจำเป็นจากมากที่สุดคือ คุณสมบัติทางความรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.48 รองลงมาคือคุณสมบัติทางด้านทักษะ มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.34 และองค์ประกอบที่มี ความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.12

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านคุณสมบัติทางความรู้

ด้านคุณสมบัติทางความรู้	D	I	(PNI _{Modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การพัฒนาหลักสูตร	3.24	4.85	0.50	3
2. การสอนที่มีประสิทธิผล	3.68	4.81	0.31	6
3. การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.55	4.83	0.36	5
4. วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.34	4.84	0.45	4
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.23	4.88	0.51	2
6. เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	3.11	4.77	0.53	1

จากตาราง 21 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติทางความรู้ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นมากที่สุด(0.51) คือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นรองลงมา(0.40) คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด(0.31) คือ การสอนที่มีประสิทธิผล

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านคุณสมบัติทางทักษะ

คุณสมบัติทางด้านทักษะ	D	I	(PNI _{Modified})	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.38	4.72	0.40	2
2. ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	3.30	4.79	0.45	1
3. ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.01	4.61	0.15	3

จากตาราง 22 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติทางด้านทักษะ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นมากที่สุด(0.45) คือ ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นรองลงมา (0.40) คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด(0.15) คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ	D	I	(PNI _{Modified})	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. บุคลิกภาพทางกาย	4.20	4.74	0.13	2
2. บุคลิกภาพทางสังคม	4.13	4.61	0.12	3
3. บุคลิกภาพทางอารมณ์	4.12	4.70	0.14	1
4. บุคลิกภาพทางสติปัญญา	4.25	4.73	0.11	4

จากตาราง 23 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นมากที่สุด (0.14) คือ บุคลิกภาพทางอารมณ์ ตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นรองลงมา (0.13) คือ บุคลิกภาพทางกาย และตัวชี้วัดที่มีลำดับตามความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (0.11) คือ บุคลิกภาพทางสติปัญญา

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวน 6 คน โดยนำผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 4 มีผลการประเมินในระดับดีขึ้นไป
2. โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ ได้รับรางวัลหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านวิชาการระดับชาติ

โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
3. โรงเรียนโพหนองพัฒนาวินิตยา อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์และแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

1. คุณสมบัติทางความรู้

1.1 หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาหลักสูตร ครูควรเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเริ่มจากการประชุมคณะกรรมการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของแต่ละสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและมีการประเมินการใช้หลักสูตรทั้งก่อนใช้ ระหว่างการนำไปใช้และหลังการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดของหลักสูตรสถานศึกษา ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ให้ครูศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อจัดทำหลักสูตรสาระการเรียนรู้แต่ละสาระการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างเวลาเรียน ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน มีติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอและ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางอย่างละเอียด จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยอิงมาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลางโดยคำนึงถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างละเอียด จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยอิงมาตรฐานและตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลางโดยการนำกระบวนการบริหาร PDCA มาใช้ในทุกขั้นตอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า การสอนที่มีประสิทธิผลครูควรศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน นวัตกรรม การสอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ได้ประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้ มีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยดีงามที่สังคมพึงปรารถนา ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ชัดเจน เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ได้ประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้มีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูต้องคำนึงถึงมาตรฐาน ตัวชี้วัดจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาผู้เรียนรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ใช้วิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อนำผลการวัดและประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ต่อไป...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูควรศึกษาเรียนรู้กลยุทธ์ นวัตกรรมการสอน ออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ต่อไป...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

1.3 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ สร้างความรู้สึกที่มีความสุข ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ปลอดภัย ครูควรวางแผน ออกแบบและดำเนินการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้

ของผู้เรียน มีความสุข ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายไม่กดดัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ ออกแบบ วางแผนและดำเนินการ ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความพร้อมของโต๊ะ เก้าอี้ กระดานไวท์บอร์ด รวมถึงแสงสว่างที่เพียงพอและความสะอาดของห้องเรียน และที่สำคัญครูควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะทำให้บรรยากาศของห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ออกแบบและดำเนินการให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เช่น สื่อต่าง ๆ โต๊ะเก้าอี้ที่เพียงพอ ความสะอาดและแสงสว่างภายในห้องเรียน ครูควรศึกษาและเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละช่วงวัย ซึ่งมีความแตกต่างกัน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ง่ายและมีความสุขในการเรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน หรือเข้ารับการอบรมเพื่อให้ทราบถึง กระบวนการ ขั้นตอนการวัด แล้วจึงออกแบบเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพและมีวิธีการวัดผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และผู้เรียน มีการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวัดผลวิธีการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นการตรวจสอบและตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นเครื่องมือที่นำมาใช้ครูต้องมีความรู้ มีความเข้าใจในการออกแบบและสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ เช่น ใบงาน ข้อสอบหรือการประเมินต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ประเมินและนำผลการประเมินนำมาพัฒนาให้เครื่องมือวัดและประเมินมีคุณภาพ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูควรศึกษา เข้าอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะวัด วัดผลตามสภาพจริงและมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างละเอียด จึงนำมาสร้างเครื่องมือและควรประเมินเครื่องมือวัดก่อนนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เครื่องมือวัดควรมีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน มีการวัดผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูควรศึกษาการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปสู่พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ นำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยวิธีทางวิจัยโดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือมาแล้วมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรง อันจะมีผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...วิจัยเป็นการทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอนเองที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง ครูควรแสวงหา ศึกษาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการทางวิจัย จะเป็นการแก้ปัญหาที่มีความน่าเชื่อถือและควรเผยแพร่วิธีการ นวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยสู่ชุมชนทางวิชาชีพ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องศึกษาระเบียบวิธีวิจัย แนวทางแก้ไขปัญหาให้เข้าใจอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างเครื่องมือที่เหมาะสม เก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูลโดยนำวงจร PDCA นำมาปรับใช้ในทุกระดับขั้นตอนของกระบวนการวิจัย...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ศึกษา เรียนรู้กระบวนการวิจัยและลงมือปฏิบัติจริงให้ทราบถึงปัญหาในการทำวิจัย โดยใช้วงจรPDCA มาใช้ควบคุมในการทำวิจัย ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ นำผลการประเมินวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรนำวิจัยที่ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าจนประสบผลสำเร็จนำเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อเป็นต้นแบบพัฒนาการวิจัยให้ได้นวัตกรรมใหม่ต่อไป...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

1.6 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูควรสร้างและผลิตสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สร้างสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ

จัดการเรียนการสอน เพื่อสะดวกต่อใช้สื่อและการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการสร้างผลิตสื่อ นวัตกรรม และควรมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้น ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูศึกษาความรู้ในการสร้างสื่อ นวัตกรรมด้วยตนเองหรือเข้าร่วมอบรม การสร้างสื่อและนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเข้าใจถึงขั้นตอนการสร้างสื่อและ นวัตกรรมใหม่ ๆ ออกแบบสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย บำรุงรักษาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ อยู่ เสมอ ตรวจสอบว่ายังใช้งานได้ดีอยู่ ตลอดจนการประเมินการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อจะได้ นำมา ปรับปรุง แก้ไขการสร้างสื่อ นวัตกรรมต่อไป...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนควรมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างสื่อ สร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ตลอดจน การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น เข้าใจง่ายขึ้น ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอและนำผลการประเมินนำมา ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป นอกจากนี้ครูควรมีการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้น

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูควรพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาจากการศึกษาด้วย ตนเอง การแลกเปลี่ยน PLC นำสื่อ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไข...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

2. คุณสมบัตินักศึกษาด้านทักษะ

2.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิด ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมจากการศึกษา การเข้ารับการอบรมหรือ PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็น การพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณในกาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมที่มีอยู่ให้ ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านการเรียนรู้ นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการวัดและประเมินผลรวมถึง การวิจัยทางการศึกษา รวมถึงการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้และถ่ายทอดเผยแพร่ แลกเปลี่ยน แนวคิดและผลงานนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป ดังตัวอย่าง สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูควรเข้ารับการอบรมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และยังเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการออกแบบนวัตกรรมจนเกิดทักษะเรียนรู้และนวัตกรรม...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ทักษะเกิดการศึกษาและลงมือปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ ฉะนั้นครูทุกคนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทักษะการเรียนรู้ของครูจะช่วยพัฒนาให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ไตร่ตรองอยู่เสมอ ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้ชัดจากการปฏิบัติงานสามารถถ่ายทอด สื่อสารและทำงานร่วมกับคณะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ รวมไปถึงการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ควรวางแผน ออกแบบและลงมือปฏิบัติจนเกิดทักษะ มีความชำนาญในด้านการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำความรู้ที่ได้นำไปพัฒนาผลงานทำให้เป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ครูต้องแสดงถึงความชำนาญในการสื่อสาร การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับในทีม ร่วมกัน PLC ถึงประเด็นการพัฒนาตนเองทั้งทางการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรมเป็นการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างกัน...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

2.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องมีความชำนาญในการใช้สื่อและเข้าถึงแหล่งข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ รวบรวมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบอย่างและมีประสิทธิภาพ ผลิตสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้ในออกแบบการจัดการเรียนการสอน การทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ปัจจุบันข้อมูลสารสนเทศสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายและรวดเร็ว ครูต้องมีวิจารณญาณในการเข้าถึงข้อมูลและรวบรวมข้อมูล พิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดก่อนนำสารสนเทศนั้นมาใช้ประโยชน์ การออกแบบสื่อครูต้องออกแบบให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย ใช้งานได้คุ้มค่าและมีราคาประหยัด การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้การเรียนการสอนถือว่าเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะจะทำให้ครูสามารถเข้าถึง ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ต้องอาศัยความถูกต้องของข้อมูลและกฎหมายก่อนนำมาใช้ รวบรวมจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการนำข้อมูลมาใช้ ควรพัฒนาสื่อและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ออกแบบให้สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาที่จัดการเรียนการสอนและควรนำสื่อที่ได้พัฒนาขึ้นเผยแพร่ต่อเพื่อนร่วมงานหรือสาธารณะ...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูควรศึกษาวิธีการนำสารสนเทศมาใช้อย่างถูกวิธี และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบให้มีประสิทธิภาพ ผลิตสื่อที่มีคุณภาพติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในออกแบบการจัดการเรียนการสอน การทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องสามารถแสดงถึงความชำนาญในการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลาย สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดงานกำกับติดตาม จัดลำดับความสำคัญและทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงความริเริ่มที่จะพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพและยอมรับเคารพความแตกต่าง ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูต้องสามารถแสดงถึงความชำนาญในการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลาย กำหนดงาน กำกับติดตาม จัดลำดับความสำคัญ และทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับครูมีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงความริเริ่มที่จะพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเข้าใจและศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะของตนเองภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ศึกษาค้นคว้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา สามารถแสดงถึงความชำนาญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาผลงานพัฒนาทักษะของตนเองให้ไปสู่ระดับมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาด้านวิชาชีพ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

3. คุณสมบัติทางบุคลิกภาพ

3.1 บุคลิกภาพทางกาย

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าไว้วางใจ น่าเคารพนับถือ มีการวางตัวที่เหมาะสมต่อการเป็นครู มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ควรมีอิริยาบถในขณะสอน ขณะทำงาน ติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้อื่นให้เหมาะสมเป็นสง่าราศี เป็นที่นิยมยกย่องหรือเกรงใจของคนทั่วไปไม่ว่าจะเป็นการนั่ง การยืน การเดิน การไหว้ การทำความเคารพ ควรมีความสำรวม ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูต้องมีการวางตัวที่เหมาะสมต่อการเป็นครูไม่ว่าจะเป็นการนั่ง การยืน การเดิน การไหว้ การทำความเคารพ ควรมีความสำรวม เป็นแบบอย่างในการวางตัวที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องพัฒนาตนเองจากการศึกษาเรียนรู้ พฤติกรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นครู มีกิริยามารยาที่เรียบร้อย สุภาพอ่อนโยน นุ่มนวล มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ พุดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน การแต่งกายมีความเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

3.2 บุคลิกภาพทางสังคม

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ชุมชน และสังคม มีระเบียบวินัย สำรวมระวังความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุก ๆ คน ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม ครูต้องสำรวมระวังความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผน และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับบริบทให้ความร่วมมือกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุก ๆ คนผู้อื่น ชุมชน และสังคม มีระเบียบวินัย...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 20 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

3.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสนใจผู้เรียน มีอารมณ์แจ่มใส มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษา

ปัญหาต่าง มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์ ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูต้องเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสนใจผู้เรียน มีอารมณ์แจ่มใส มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม ให้เหมาะสมกับความเป็นครูและสร้างความไว้น้ำใจระหว่างครูกับนักเรียน และครูด้วยกัน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ครูต้องพัฒนาตนเองให้สามารถควบคุมอารมณ์ให้เหมาะสม มั่นคง สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษาปัญหาต่าง มีความเมตตา ความอดทนในการสั่งสอนศิษย์ มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 19 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

3.4 บุคลิกภาพทางสติปัญญา

ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ พบว่า ครูต้องศึกษาเรียนรู้ให้เข้าใจถึงความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างแท้จริง มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ช่วยให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา ตลอดจนเป็นที่พึ่งของชุมชนแสวงหาคำแนะนำ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีต่อผู้เรียน ดังตัวอย่างสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ครูต้องศึกษาเรียนรู้ให้เข้าใจถึงความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างแท้จริง มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม สามารถให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีต่อผู้เรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ควรศึกษาเนื้อหาในรายวิชาที่สอนให้เข้าใจอย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนและมีวิธีการสอนที่หลากหลาย...”

(รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานวิชาการ. 18 สิงหาคม 2563 : สัมภาษณ์)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการยืนยันองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านคุณสมบัติ

ทางความรู้มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านคุณสมบัติทางทักษะมี 3 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพมี 4 ตัวชี้วัด และผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 348 คน สรุปสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ คุณสมบัติทางด้านความรู้ คุณสมบัติทางทักษะและคุณสมบัติทางบุคลิกภาพ ตามลำดับ

2. จากการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและหลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรใช้วิธีหรือกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายต่อเนื่องและแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70 : 20 : 10 แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การทำงานเป็นทีม
- 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน

3. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์และยกร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รายละเอียดดังนี้

3.1 หลักการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูนั้น ผู้วิจัยยึดหลักการหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน รวมระยะเวลา 100 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่มีการสามารถเรียนรู้และปฏิบัติตามเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม โปรแกรมประกอบด้วย

2 ส่วน คือ 1) คู่มือการใช้โปรแกรม และ 2) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2) เนื้อหากิจกรรม 3) วิธีการดำเนินการ 4) การประเมินผล โดยรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยกิจกรรม 4 Module คือ Module 1 คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางทักษะการคิด และ Module 3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ มีแนวคิดในการจัดทำเอกสารโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยประยุกต์มาจากหลักการหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo โดยนำเสนอกระบวนการการเรียนรู้และขั้นตอนตามลำดับและเป็นรูปแบบเดียวกันคือ 1) บทนำ เป็นการทบทวนประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้นโดยสร้างความตระหนักและสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเนื้อหาที่จะเรียนรู้ 2) ความรู้พื้นฐาน เป็นการสร้างความเข้าใจเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน 3) การลงมือปฏิบัติ เมื่อได้รับความรู้ เนื้อหา และทฤษฎีที่ได้ศึกษาด้วยตนเองแล้ว นำความรู้และทักษะที่ได้มาทำกิจกรรมและแบบฝึกเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อทบทวนและสร้างความเข้าใจในเนื้อหาและหลักการในการนำไปสู่การปฏิบัติงาน 4) สรุปบทเรียน เป็นการสรุปเนื้อหาของบทเรียนในโปรแกรม และ 5) การวัดและประเมินผลมีการทดสอบความรู้ในเนื้อหาที่ได้เรียนรู้และศึกษาด้วยตนเอง

รายละเอียดของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ดังภาพประกอบที่ 9





ภาพประกอบ 9 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ส่วนที่ 1

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ด้านการศึกษาโดยได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ใน 4 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านที่หนึ่งดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา ด้านที่สอง ดำเนินการจัดทำกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ในการกระจายโอกาสในการเข้าถึงทางการศึกษา ด้านที่สาม จัดให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านที่สี่ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัด ปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะความรู้สอดคล้องกับการทำงานและการประกอบอาชีพ เน้นการสร้างกลไกการวิจัย สร้างนวัตกรรมและพัฒนาด้านเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมีปัจจัยหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละและตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544) และสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นครูยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือต้องเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอน แสวงหา นวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างไรในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตาม ความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการ

ที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดีมีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย(โกศิษฐ์ เพลรินทร, 2552)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ด้านที่หนึ่งทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ด้านที่สองทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่สามทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ริเริ่มสร้างสรรค์และ เป็นตัวของตัวเอง มีทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2556) ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการ เรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้น กระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการ ทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้น คุณสมบัติ ด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและ เทียงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในการ เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2554) ในขณะที่สุชุม เฉลยทรัพย์(2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการ เป็นครูที่มีความ“SMART”ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ ที่มีคุณสมบัติอันเกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จาก งานวิจัยตามตัวแบบดังนี้ S (Skill) หมายถึง การมีทักษะความรู้ความสามารถ M (Management) หมายถึง มีความสามารถในการบริหารจัดการ A (Attitude) มีเจตคติการมีจิตสำนึกของความเป็น R (Resource) ครูต้องมีความสามารถในการจัดหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และ T (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การ เป็นผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาประสบ ผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสารถและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้ง ปัญหาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ(พรรณอร อุซุภาพ, 2561) ซึ่งอารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่าง ทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและนิสาลักษณ์ จันทรอร่าม (2561) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนา นักเรียน การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาและมีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเอง ดังนั้นวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2542)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3. เป้าหมาย

เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในงานวิชาการ เกิดทักษะสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอยู่ 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70:20:10 โดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การพัฒนาผลงาน การมอบหมายงานและการหมุนเวียนงาน
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง ทำงานเป็นทีม

3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน

5. โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2) เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ Module 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ 3) วิธีการดำเนินการ และ 4) การวัดและประเมินผล รวมระยะเวลา 100 ชั่วโมง

6. เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

6.1 Module 1 คุณสมบัติทางด้านความรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจในสาระ ข้อมูล แนวคิดและหลักการที่เป็นผลเกิดขึ้นจากการศึกษา อบรมและเรียนรู้จากประสบการณ์ ตลอดจนการรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 6.1.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 6.1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล
- 6.1.3 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6.1.4 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 6.1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 6.1.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

6.2 Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่กระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื้อหาโดยรวมมีทักษะสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

- 6.2.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
- 6.2.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี
- 6.2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

6.3 Module 3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่น จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

6.3.1 บุคลิกภาพทางกาย

6.3.2 บุคลิกภาพทางสังคม

6.3.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์

6.3.4 บุคลิกภาพทางสติปัญญา

7. แนวการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

7.1 การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน มอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน บูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน จำนวนเวลาในการพัฒนา 70 ชั่วโมง (ชั้นที่ 1 จำนวนเวลา 10 ชั่วโมงและชั้นที่ 3 จำนวนเวลา 60 ชั่วโมง)

7.2 การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม จำนวนเวลาในการพัฒนา 20 ชั่วโมง (ชั้นที่ 3 จำนวนเวลา 20 ชั่วโมง)

7.3 การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ จำนวนเวลาในการพัฒนา 10 ชั่วโมง (ชั้นที่ 2 จำนวนเวลา 10 ชั่วโมง)

8. เทคนิคและเครื่องมือ

เทคนิคได้แก่ การบรรยายประกอบสื่อ การปฏิบัติงาน ใบความรู้ ทัศน สื่อผสมในการบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมการวัสดุ/อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนา เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรร้องขอโดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

9. การประเมินผล

9.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาโดยแบบทดสอบ

9.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนดจากการสังเกต

9.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร/ชิ้นงาน

9.4 ประเมินสัมภาษณ์และการให้ข้อคิดเห็น

9.5 การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

- การลงทะเบียน การชี้แจงทำความเข้าใจ การปฐมนิเทศ

- ศึกษาด้วยตนเอง
- การศึกษาดูงาน
- ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม โดยใช้คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 2 วัน เวลา 10 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหา 3 Module กำหนดการการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 กำหนดการการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครู

ครั้งที่	07.30-08.30	08.30-09.00	09.00-09.30	09.30-12.00	12.00-13.00	13.00-16.30		
1	ลงทะเบียน	ปฐมนิเทศ ประชุม	ทดสอบ ความรู้ ก่อน การ พัฒนา	Module 1 คุณสมบัติ ทางด้าน ความรู้	พักรับประทานอาหารกลางวัน	Module 1 คุณสมบัติทางด้านความรู้		
เวลา	08.00-10.00		10.00-12.00			13.00-15.00	15.00-15.30	15.30-16.00
2	Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ		Module 2 คุณสมบัติทางด้าน ทักษะ			Module 3 คุณสมบัติ ทางด้าน บุคลิกภาพ	ทดสอบ ความรู้ หลังการ พัฒนา	พิธีปิด

หมายเหตุ พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30-10.45 น. และ 14.30-14.45 น.

การนำไปใช้อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การบูรณาการการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน

การเข้าร่วมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีการบูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติงานจริง พัฒนาผลงาน มอบหมายงานและการหมุนเวียนงาน(พัฒนาตนเอง) โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (พัฒนาต่อบุคคลอื่น) โดยมีรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม ใช้เวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์

วันอังคารและวันพุธ จำนวน 30 สัปดาห์ รวมเวลา 90 ชั่วโมง หากมีปัญหาในการดำเนินงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้บริหารโรงเรียนอื่นในการแก้ปัญหาร่วมกันได้ ใช้เวลาในการอบรมควบคู่การเรียนรู้โดยการปฏิบัติพัฒนางาน

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. ประเมินก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ
2. ประเมินระหว่างการพัฒนาจากการสังเกต สัมภาษณ์ การร่วมกิจกรรมและเอกสาร/ชิ้นงาน
3. ประเมินหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิชาการ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รายละเอียดดังตาราง 25

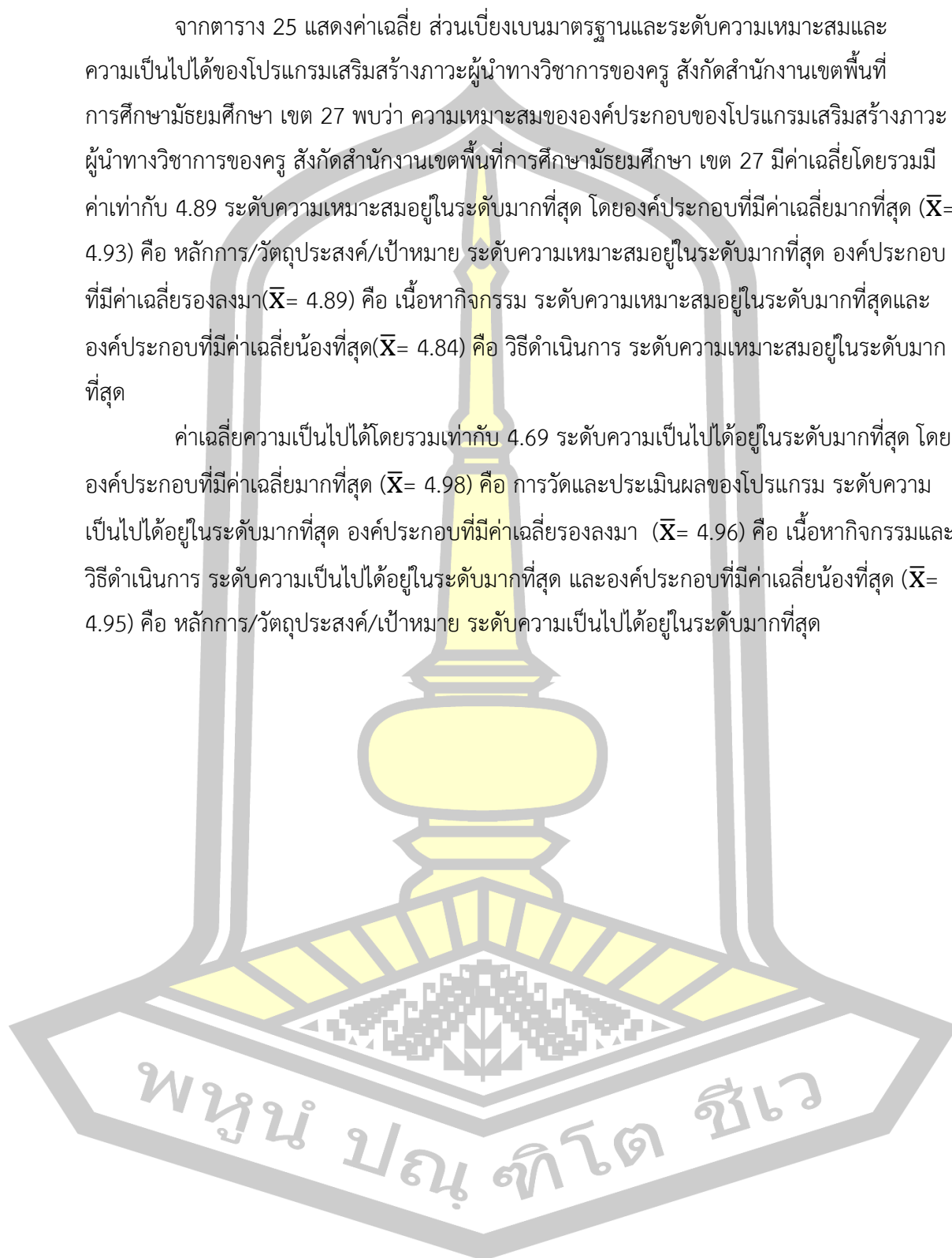
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ/วัตถุประสงค์/เป้าหมาย						
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 มีความครอบคลุมเนื้อหา	4.87	0.40	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
1.4 มีความชัดเจน	4.93	0.34	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
1.5 ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย	4.87	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.93	0.25	มากที่สุด	4.95	0.23	มากที่สุด

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. เนื้อหากิจกรรม						
2.1 Module 1 คุณสมบัติทางความรู้ ประกอบด้วย การสอนที่มีประสิทธิภาพ การ พัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.87	0.40	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
2.3 Module 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทาง อารมณ์บุคลิกภาพทางสติปัญญา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.89	0.32	มากที่สุด	4.96	0.21	มากที่สุด
3. วิธีดำเนินการ						
3.1 ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม	4.73	0.47	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
3.2 ขั้นตอนการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ขั้นตอนการประเมินหลังพัฒนา	4.80	0.48	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.84	0.37	มากที่สุด	4.96	0.21	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลของโปรแกรม						
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.87	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	4.87	0.40	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลของโปรแกรม	4.87	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.87	0.34	มากที่สุด	4.98	0.15	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.89	0.31	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.89 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.93) คือ หลักการ/วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} = 4.89) คือ เนื้อหากิจกรรม ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.84) คือ วิธีดำเนินการ ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมเท่ากับ 4.69 ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.98) คือ การวัดและประเมินผลของโปรแกรม ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (\bar{X} = 4.96) คือ เนื้อหากิจกรรมและวิธีดำเนินการ ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.95) คือ หลักการ/วัตถุประสงค์/เป้าหมาย ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สรุปผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ระยะที่ 1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากนั้นนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 14 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณสมบัติทางความรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การสอนที่มีประสิทธิผล การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ

เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ องค์กรประกอบที่ 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา

ระยะที่ 1 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1. ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านองค์กรประกอบ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ คุณสมบัตินำความรู้ คุณสมบัติทางด้านทักษะ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

2. ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านคุณสมบัตินำความรู้ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสอนที่มีประสิทธิผล ตามลำดับ

3. ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านคุณสมบัตินำความรู้ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะชีวิตและอาชีพ ตามลำดับ

4. ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านคุณสมบัตินำความรู้ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคมและบุคลิกภาพทางสติปัญญา ตามลำดับ

2. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ องค์กรประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย องค์กรประกอบที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1 คุณสมบัตินำความรู้ Module 2 คุณสมบัตินำด้านทักษะ Module 3 คุณสมบัตินำด้านบุคลิกภาพ องค์กรประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการ ระยะเวลาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 100 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู กระบวนการพัฒนามี 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบ สอดแทรกการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การวัดและประเมินผลการพัฒนา และองค์ประกอบที่ 4 การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จาก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณสมบัติทางความรู้ คุณสมบัติทางด้านทักษะ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ มีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้โดยผ่านการประเมินยืนยันความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ จูงใจและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลอื่น ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ(Ability) รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้ กระบวนการสื่อสารหรือติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ของ Bass B.M. (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำจะมี คุณลักษณะที่เฉพาะ 6 ประการได้แก่ 1) คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) 2) คุณลักษณะทางภูมิหลังทางสังคม (Social Background) 3) คุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) 4) คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน (Task-related Characteristics) 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ทั้งนี้การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ.1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยการริเริ่มของ Carroll L. Shartle ต่อมาใน ค.ศ. 1949 Hempill and Coons ซึ่งเป็นนักวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับมิติด้านภาวะผู้นำ โดยสร้าง

เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามสำหรับการวัดพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า Leader Behavior descriptive Questionnaire หรือ LBDQ พบว่าสามารถนำไปใช้อธิบายภาวะผู้นำได้ 2 มิติ คือ การมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และการมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยังสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มิติการมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) การทำงานที่ผู้นำมุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อให้งานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการวางแผนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใช้กฎระเบียบในการทำงาน กำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างชัดเจนโดยผู้นำจะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและให้ความสำคัญในบทบาทของผู้นำมากกว่าผู้ตามโดยผู้นำจะมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และสอดคล้องกับยอนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ 1) คุณสมบัติทางความรู้ (Knowledge) ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้วิชาการด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ 2) คุณสมบัติทางด้านทักษะ (Skill) ความชำนาญ บุคคลที่มีทักษะในทางใดแสดงว่ามีความชำนาญในทางนั้น 3) คุณสมบัติด้านเจตคติ (Attitude) ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 4. คุณสมบัติด้านความประพฤติ (Behavior) พฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคลย่อมมาจากคุณธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1.1 คุณสมบัติทางความรู้ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การสอนที่มีประสิทธิผล การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ผลจากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดคุณสมบัติทางความรู้เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories) ของ Bass B.M. (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559) ได้ศึกษาและสรุปภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) พบว่า ผู้ที่มีความรู้ มีคลุยพินิจในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสารที่คล่องแคล่ว มีไหวพริบ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ที่ว่าด้วยประกาศคณะกรรมการครูสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อ 3 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ก) มาตรฐานความรู้ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคมและแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอนและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัด ประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลเพื่อการศึกษา 6) การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสอดคล้องกับ Alig - Mielcarek & Hoy (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี และที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ การเรียนรู้ 2) บริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) พัฒนานักเรียน 4) พัฒนาครู 5) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6) เน้นงานด้านวิชาการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด 7) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 8) ความก้าวหน้าของนักเรียน 9) สื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 10) ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู 11) รับผิดชอบการพัฒนา บรรยากาศของโรงเรียน 12) แสดงความยินดีเมื่อมีความเป็นเลิศ 13) พัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง 14) นิเทศการสอน ประเมินผลการทำงานของครู 15) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียน 16) กำหนดพันธกิจ 17) นิเทศการสอน 18) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 19) วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ 20) ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ 21) พัฒนาการสอนตนเอง 22) สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ใน โรงเรียน 23) พัฒนาครูแกนนำ 24) พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง และยังสอดคล้องกับสุพจน์ ศรีนุตพงษ์ (2556) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ การสังเคราะห์ตัวชี้วัดพบว่ามี ความสอดคล้องและเป็นไปตามกรอบแนวคิดของสำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กล่าวถึงทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สามารถ

เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเป็นทักษะในด้านเป็นตัวกำหนดความพร้อม เพื่อเข้าสู่โลกแห่งการทำงานและการเรียนรู้การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสาร และความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ทักษะชีวิตและงานอาชีพ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนอง รับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศนใหม่ทันที การรู้เท่าทันสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ การรู้ทันเทคโนโลยี และสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนเพื่อรับความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของ เพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 3) การสื่อสารและการร่วมมือ 2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี 3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

1.3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดพบว่าสอดคล้องและเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กระทรวงศึกษาธิการ (2556) มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของครูที่ดีไว้ว่าบุคลิกภาพของครูที่ดี ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา สอดคล้องกับพรรณอร อุชูภาพ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีของครูจำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. บุคลิกภาพทางกาย 2. บุคลิกภาพทางสังคม 3. บุคลิกภาพทางอารมณ์ 4. บุคลิกภาพของสติปัญญา

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านองค์ประกอบ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ คุณสมบัติทางความรู้ คุณสมบัติทางด้านทักษะ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับซึ่งสอดคล้อง Hoy and Hoy (2003) กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้ วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ 1) คุณสมบัติทางความรู้ (Knowledge) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป 2) คุณสมบัติทางด้านทักษะ (Skill) ทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้น 3) คุณสมบัติด้านเจตคติ (Attitude) เจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน 4) คุณสมบัติด้านความประพฤติ (Behavior) ความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม และสอดคล้องกับสุพรรณรัตน์ สัตตธนะชัยภัทร (2557) อ้างอิงจาก Carter and Kiotz , 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ และครูซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในลักษณะดังกล่าว จะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

2.1 ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหารและครูในด้านคุณสมบัติทางความรู้ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นคือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการสอนที่มีประสิทธิภาพ ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นต้องสามารถนำสื่อ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิเคราะห์ปัญหา วางแผน

แก้ไขปัญหาก็รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดำเนินการวางแผน จัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา เครื่องมือวัดมีความหลากหลายและครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียน จัดบรรยากาศที่อบอุ่น ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังแสดงถึงความสอดคล้องกับจุดเน้นการวิจัยของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) จุดเน้นที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนานวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อ 2.2 ส่งเสริม สนับสนุน นักวิจัยและผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ในด้านการศึกษาและสังคมให้มีคุณภาพและข้อ 2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิจัย และนวัตกรรม และสุพัตร์ พิบูลย์ (2546) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นทางเลือกสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู หากครูผู้สอนสามารถวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของสื่อ ชุดการสอน หรือกิจกรรมการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองครูก็จะสามารถชี้แนะตนเอง สามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับธีรธร สุธีธร (2559) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูยุคใหม่ไว้ว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรส่งเสริม คือการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการให้การนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน

2.2 ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามของผู้บริหาร และครูในด้านคุณสมบัติทางด้านทักษะ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ตามลำดับ ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องสามารถเข้าถึง จัดการ ผลิตสื่อที่มีความทันสมัยและสามารถนำไปใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และประเมินสารสนเทศสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำผลการประเมินสื่อมาใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุง พัฒนาสื่อในครั้งต่อไป เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และนวัตกรรม วิเคราะห์และประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อการดำรงชีวิตสามารถแก้ปัญหา

เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ด้วยความรู้ความเข้าใจและแสดงถึงความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2560) ได้กำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครู ไว้ว่าใช้การประเมินเป็นเครื่องมือการกำกับทิศทางการสะท้อนคุณภาพการศึกษา และพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการประเมินที่สะท้อนการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ทักษะกระบวนการคิดอย่างมี วิจัย วิจารณ์ การจัดการศึกษาที่สนองต่อการคิด ฉะนั้นตัวชี้วัดคุณสมบัติทางทักษะจึงมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กล่าวถึงทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีและวิจรณ์ พานิช (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนเพื่อรับความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของ เพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมีวิจรณ์ญาณและการแก้ปัญหา 3) การสื่อสารและการร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบและยังมีความสอดคล้องกับวรลักษณ์ คำหว่าง (2559) ศึกษาและวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ว่าทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีทักษะที่สำคัญคือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วยทักษะด้าน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านการคิดอย่างมีวิจรณ์ญาณ และการแก้ไขปัญหา และ ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบซึ่งสามารถนำไปใช้ กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ และทักษะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

2.3 ผลจากการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นจากการสอบถามผู้บริหารและครู ในด้านคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับความต้องการ จำเป็นจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคมและ บุคลิกภาพทางสติปัญญาตามลำดับ ทั้งนี้บุคลิกภาพทางอารมณ์ของครูเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงครูมีวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์แจ่มใสและมีความอดทนในการ สั่งสอนศิษย์ แสดงออกทางวาจาที่ชัดเจนด้วยถ้อยคำที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะ มีสาระและเหตุผล นอกจากนี้ครูควรมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี วิเคราะห์ที่ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมี ประสิทธิภาพ มีทัศนคติและค่านิยมที่ต้งามต่อความเป็นครู สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน และพัฒนากิริยาอาการ ลักษณะท่าทางได้อย่างสง่างามและเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์อย่างเสมอซึ่ง สอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2554) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูไว้ว่า ครูทุก คนในสถานศึกษาอาจสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการที่หลากหลายได้ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการในแนวทาง ใหม่เป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอบอุ่นและปรึกษาหารือใน เรื่องต่าง ๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ชัดเจนว่าจะนำพาหน่วยงานไปข้างหน้าอย่างไรโดยเฉพาะด้านหลักสูตรและ การสอน มีความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถออกแบบงานและ สร้างสรรค์งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพรรณอร อุซุภาพ (2561) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของครู มีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ เช่น มีความเมตตา กรุณา มีจิตใจอ่อนโยน มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ และมีความอดทน อดกลั้น ตัวอย่างที่กล่าวมานั้นนับว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณสมบัติทางบุคลิกภาพทางอารมณ์ของครู ครูที่มี วุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม คือ ครูที่มีอารมณ์ดี มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะแสดงออกให้ เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ผู้เรียนรับรู้ได้ ดังนั้น บุคลิกภาพของครูที่มีภาวะผู้นำทาง วิชาการจึงเป็นสิ่งที่สามารถสำรวจและสังเกตได้ ทั้งนี้ยังสามารถปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นผู้ ที่มีบุคลิกภาพที่ดีให้เหมาะสมกับการเป็นครู เพราะครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งยังต้องเป็น ผู้พัฒนาศิษย์ให้มีบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมตามที่สังคมปรารถนา

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 องค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2) เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ Module 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ 3) วิธีการดำเนินการ และ 4) การวัดและประเมินผล ซึ่ง สอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูซึ่งจะต้องอาศัยการเรียนรู้และพัฒนา ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม โดยนำโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบท (พัชรา วาณิชวสิน : 2560) นำมาปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้ ร้อยละ 70 การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน ร้อยละ 20 การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ได้แก่ การโค้ชชิ่ง ระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 10 การพัฒนาจากการเรียนรู้ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน การดำเนินการพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปริญญญา มีสุข (2552) ศึกษาผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาเป็นกลุ่ม 3) การให้มีส่วนร่วม 4) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง 5) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6) การวิจัยปฏิบัติการ 7) การสังเกต 8) การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและสอดคล้องกับนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2559) วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า วิธีการเสริมสร้างครูผู้นำ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้กำหนดกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา ชั้นที่ 2 การพัฒนา ชั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน และชั้นที่ 4 การวัดและประเมินผล การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประกอบด้วยคุณสมบัติทางความรู้ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การสอนที่มีประสิทธิผล การสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา คุณสมบัติด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพและคุณสมบัติทางบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา เพื่อเป็น ผู้นำที่มีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา กำกับและติดตาม เพื่อพัฒนาพฤติกรรม ของผู้เรียนที่ยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมาย เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจและ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามโปรแกรมต้องมี ความตระหนักและให้ความสำคัญของการพัฒนาตามโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมจะมีลักษณะต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จึงควรสนับสนุนให้ครูสามารถ บริหารจัดการเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ไม่ส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักที่สามารถนำความรู้ที่ได้ในแต่ละช่วงของโปรแกรมไปใช้จริงใน สถานศึกษา จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

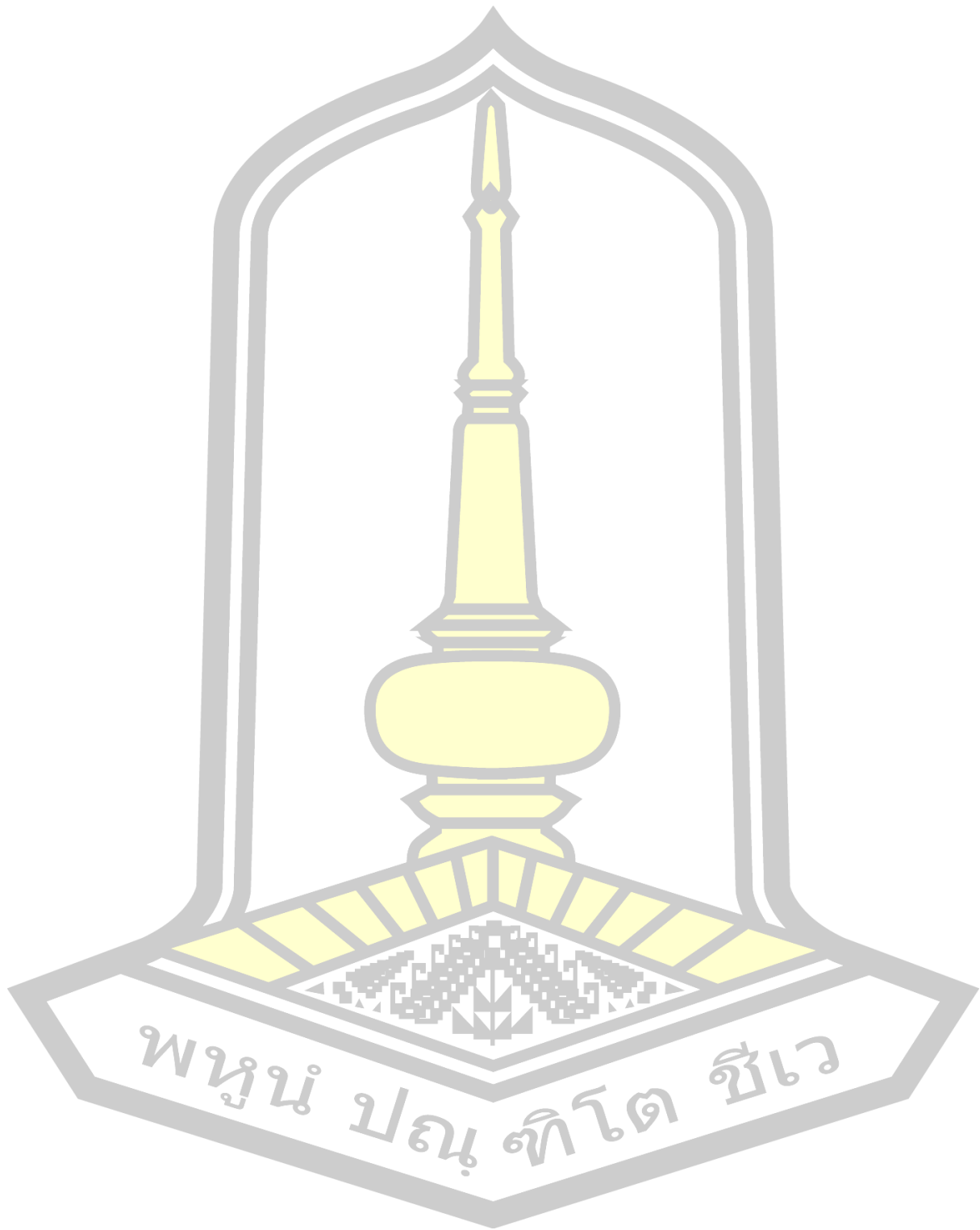
1.2 การอบรมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ควรเชิญวิทยากรที่มี ความรู้และเชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหาในโปรแกรมมาบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจน และควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการในพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในรูปแบบอื่นๆ ที่ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เช่น ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน ครูในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรืออาจารย์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและผู้เรียนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงและบริบทของครูในอนาคต

บรรณานุกรม



พหุจน์ ปณฺ ทิโต สีเว

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เมธีทีปส์
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *สูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธารอักษรการพิมพ์.
- กิตติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เปลวอักษร.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จักรแก้ว นามเมือง. (2555). *บุคลิกภาพของครูและลักษณะการสอนที่ดี*. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ฉบับพิเศษ (วิทยาเขตพะเยา) ประจำปี 2555 : 32-37.
- จักรภพ ศรีมณี. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊ค-พ้อยท์.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริม พัฒนาการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). *การประเมินการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Development and Instructional media) : เล่ม 2 (หน่วยที่ 8-15)*. พิมพ์ครั้งที่ 5 เล่ม 2 (หน่วยที่ 8-15). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ชัยยงค์ เพาพาน. (2559,กรกฎาคม). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์วิส.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). *ศิลปะการสอนเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิพรินท์.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2545). *อยากทำวิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น*. กรุงเทพฯ : ดิจิตอล เลิร์นนิ่ง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ : Leadership Skills*. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียฟอร์แมชั่นเทคโนโลยี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยการณในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา,”วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 1(1) : 1-2 ; ตุลาคม-ธันวาคม.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2545). *เทคโนโลยีทางการศึกษาทฤษฎีและการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณพิชญ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2560). *Next-Generation of Teachers*. [ออนไลน์]. ได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=NzW-BzoUwZ4> [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2561]
- ทศพร มนตรีวงษ์ และ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 28(2). 10-22.

ทิตินา แคมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.

พิมพ์ครั้งที่ 4 : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.

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

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

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

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นันทรัตน์ ฤทธิ์บำรุง. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการเป็นแบบอย่างทาง*

การสอนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิคม ทาแดง และคณะ. (2545). *เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ชุดฝึกอบรมครู: ประมวลสาระ*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

นิสาลักษณ์ จันทอร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
สาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *รวมบทความการวิจัยการวัดผลและประเมินผล*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์.

บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปราณี สุรสิทธิ์. (2556). *การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่องานนิเทศศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แสงดาว.

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

ปราวีณา สุวรรณณัฐโชติ. (2552). การเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน. *วารสารครุศาสตร์*. 37(3).150-164

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2548). (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงษ์ ภาวิจิตร. (2555). *30 ก้าวแห่งศตวรรษใหม่: 21st Century Skills*. กรุงเทพฯ : เอ็ดวานซ์ อินเตอร์พรีนติ้ง.

พงษ์ศักดิ์ ขอจงดี้. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เมธีทิปส์.

พนารัตน์ บุตรขารี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรชัย ธนปารมี. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรรณอร อุฑุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมงคลธรรมวิธาน, พระครูสิริธรรมนิเทศและประสิทธิ์ สระทอง. (2561). *ครูมืออาชีพสู่การเรียนรู้แบบมืออาชีพ*. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร* 1(11).2486-2499

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้าน
เศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยสัมพันธ์.

พัชรา วาณิชวดี. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เฮาสออฟ
เคอร์ มีสท.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2550). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2553). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัตนวิสัยปฏิบัติกรวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ศูนย์
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิณสุดา สิริรังษศิริ. (2557). การยกระดับคุณภาพ ครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการ
ประชุมวิชาการ “อภิวัดนการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2549). ปรัชญาการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และคณะ. (2555). “สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่
เปลี่ยนแปลง” ในไพฑูริย์ สีนลารัตน์(บรรณาธิการ). เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษา
ไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ไพจิตร สะดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2545). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). การจัดการหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2556). การศึกษาไทย 4.0 : การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ภัทรพร บุญนำอุดม. (2561). ห้องเรียนในฝันของการศึกษาศตวรรษที่ 21: บทบาทอันสำคัญของ
ห้องเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ในโลกสมัยใหม่. [ออนไลน์]. ได้จาก
<http://www.educathai.com/th/classroom-management-21st-century/>. [สืบค้น
เมื่อ 26 เมษายน 2562].

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มนตรี.

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2545). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา = Leadership and Ethics for
Educational Administration. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). *ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2547). *ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหารการศึกษา*.

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2554). *สื่อกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2557). *เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

ไมตรี บุญทศ. (2549). *คู่มือการทำวิจัยในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู (Self Actualization For Teachers)*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริน

ติ้ง เฮ้าส์.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม*

แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุจิร ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ :

บุ๊คพอยท์.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อ*

ประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ

ทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรภรณ์ สารโจน. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา ชั้น*

พื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วัชร เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม :

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจารณ์ พานิช. (2547) “การจัดการความรู้คืออะไร ไม่ทำ ไม่รู้.” *วารสารกองการพยาบาล*. 31(2) :

57-72.

วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการ

จัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์

วงศ์.

วิจารณ์ พานิช. (2556). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพมหานคร. ตาตา
พับลิเคชั่น.

วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่21. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). การบริหาร : หลักทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การ
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรอาชีพพัฒนา.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่
21. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี

วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

วันทนา จำปาศรี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศศิธร บัวทอง. (2560). การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 Measurement and
Assessment of Learning Skills in the 21st Century. *Veridian E-Journal*,
Silpakorn University. 10(2) : 1856-1867.

ศิริชัย นิมทอง. (2557). คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพและแนวทางการพัฒนาครูตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษรอาชีพพัฒนา.

สงัด อุทรานันท์. (2538). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยการเรียนรู้. (2558). ลักษณะของห้องเรียนในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. ได้จาก
https://www.lri.co.th/knowledge_detail.php?knowledge_id=281. [สืบค้นเมื่อ
วันที่ 26 เมษายน 2562].

สนิท สัตโยภาส. (2556). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่การพัฒนาผลงานทางวิชาการของครูมือ
อาชีพ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมและพัฒนาการอ่านการเขียนแห่งประเทศไทย.

สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราช
ภัฏสวนสุนันทา.

สมนึก กัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. ภาพสัณฐาน : ประสานการพิมพ์.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ภาพสัณฐาน : ประสานการพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพลอยท์.

สาคร อัจฉกร. (2550). *กระบวนการพัฒนาและผลิตเทคโนโลยีการสอน*. ภาควิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิปปนนท์ เกตุทัต (2541) *แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย*. *วารสารวิชาการ*. 1(5):2-15.

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะในการดำเนินชีวิตของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2561). *นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรินติ้ง.

สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรณ วรรณเลิศลักษณ์, พรณี สินธพานนท์. (2555). *พัฒนาทักษะ การคิดตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรินติ้ง.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2559). *วันครู จาก “SMART Teacher” ถึง “Smart Classroom” สู่การเป็น “Smart Thailand”*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุนันท์ สังข์อ่อง. (2555). *หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

สุนันท์ สุนทรประเสริฐ. (2547). *การสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน*. ราชบุรี : ธรรมรักษ์การพิมพ์.

สุพรรณรัตน์ สัตตธนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2546). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: การวิจัยในชั้นเรียน*. นนทบุรี : จตุพร ดีไซน์

สุรวาท ทองบุ. (2553). *การวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). *วิจัยทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา : Research in Education and Development*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2551). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ เชาวลิต. (2549). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเทพ อ่วมเจริญ (2557). *การเรียนการสอน : การออกแบบ นวัตกรรมและเทคโนโลยี*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- สำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. (2550). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2561). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปี การศึกษา 2561*. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ : สกสค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2562)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี : ประชุมช่าง.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2560). *body of knowledge – knowledge – knowledge management (km)*. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=body-of-knowledge-knowledge-knowledge-management-km>. [สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2562].

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2546). *รวมกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สกศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สกศ.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). *หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 : แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทย พับบลิค เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แนวทางการจัดทำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร. (2560). *คู่มือและหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารงานบุคคล 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *นियามคำศัพท์หลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมชนุสทรณการเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *GURU ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)*. [ออนไลน์].
ได้จาก <http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/50207>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 25
ธันวาคม 2561]

เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2539). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หวน พิณรุฬห์. (2549). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พิณรุฬห์การพิมพ์
อรนุช ศรีสะอาด, สมบัติ ท้ายเรือคำ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2549). การวัดและประเมินผล
การศึกษา. กทม. : ประสานการพิมพ์.

อนุชา โสมาบุตร. (2556). *ทักษะชีวิตและงานอาชีพ สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์].
ได้จาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/life-and-career-skills/>.
[สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2562].

อาชญญา รัตนอุบล. (2550). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการรู้สารสนเทศสำหรับสังคมไทย*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน
รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2550). “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Facilitating
Student-Centered Learning”. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 18(2) : 157.

Armstrong, David G. (2003). *Curriculum Today*. New York : Merrill Prentice.

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

- Brownell, C.C. (2001). *“Teacher’ perception of elementary school principals as Instructional Leader in reading”*. Ed.D. Dissertation, Faculty of the Graduate school, University of the Pacific
- Bryan, Stoops. (2011). *Teacher Leadership as Meaningful School Reform : A Snapshot of Contemporary Teacher Leadership*. New York : University of La Verne, California.
- Burke, V., and Collins, D. (2005). “Optimizing the Effects of Leadership Development Programmes : A Framework for Analyzing the Learning and Transfer of Leadership Skills”. *Management Decision*. 43 (7/8) : 975-987.
- Carter,C.J. & Klotz,J. *What principals must know before assuming the of instructional leader*. BASSP Bulletin 1990
- Charles, Jennings and Jerome, Wagnier. (2013). *Effective Learning with 70:20:10*. https://alberonpartners.com/wp-content/uploads/2019/09/Alberon_Wagnire_2011-70-20-10_vEN.pdf. 2 December 2018.
- Davis, G.A. and A.T. Magaret. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Boston : Allyn and Bacon.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Forth Worth, Texas : Dryden Press.
- Dale, Edgar. (1969). *Audio-Visual Methods in Teaching*. 3^{ed}. New York : The Dryden Press.
- Dubrin., A.J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th. Canada : South-Western Cengage Learning.
- Good, Cartor V. (1989). *Dictionary of Education*. 3rd. New York: McGraw–Hill.
- Gorton, R.A. (1983). *School Administrator and Supervision : Leadership*. Iowa : Wine–Brown.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluation Professional Development*. California : A Sage Publication Company.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach*. 2nd. Boston: Allyn & Bacon.
- Groves, K. (2007). “Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices”. *Journal of management Psychology*. 26(3) : 239-60

- Hoy Anita W. and Hoy Wayne K. (2003). *Instructional Leadership A Learning Centered Guide*. The United States of America. Allyn and Bacon
- Hoy Anita W. and Hoy Wayne K. (2009). *Instructional Leadership : A Research - based Guide to Learning in Schools*. Boston : Pearson.
- Huang, Wanchu. (1991). "Concept-Mapping and Chemistry Achievement Integrated Science Process Skill, Logical Thinking Abilities, and Gender at Teacher Collage in Taiwan". *Dissertation Abstracts International*. 49 : 870-A
- Jonathan, W. Valvano. (2012). *Embedded Microcomputer Systems : Real Time Interfacing, Second Edition Supplementary Questions*. June 24.
<<http://users.ece.utexas.edu/~valvano/ExtraQuestions.pdf>> 2 December 2018.
- Katz, R. L. (2005). "Skills of an effective administrators". *Harvard Business Review*. 30 : 45-61.
- Kristen A. Clarke. (2013). *Factors and Conditions Impacting Teacher Leader Influence*. 106, 1222–1231, 10 December.
- Kythreotis, A., P. Pashiardis and L. Kyriakides. (2010). "The Influence of School Leadership Styles and School Culture on Students' Achievement in Cuprus Primary Schools," *Journal of Educational Administration*. 48(2) : 18-40.
- Lawson, K. (2008). *Leadership Development Basics*. Alexandria, Virginia : American Society for training and Development Press.
- Lombardo, Michael M, Eichinger, Robert W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- McCauley, C.D., and Velsor, E.V. (2004). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*. 2nd ed. San Fancisco : Jossey-Bass.
- McEwan, E.K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California : Corwin Press.
- Munford, A., and Gold, J. (2004). *Management Development : Strategies for Action*. 4th ed. London : CIPD.
- Murphy, J. (1990). *Educational Administration : A Decade of reform*. Thousand Oaks, California : Sage.

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

Partnership for 21 st Century Skills.(2009). *Framework for 21 st Century Learning*. Retrieved from [http://www.p21.org/storage/documents/P21_Framework Definitions.pdf](http://www.p21.org/storage/documents/P21_Framework_Definitions.pdf)

Qian, H., Walker, A., & Li, X. (2017). “The west wind vs the east wind: Instructional leadership model in China”. *Journal of Educational Administration*, 55(2), 186-206.

Rogers, C. V. and Frank W. M. (1988). “language with purpose using authentic material in the foreign language classroom”. *Foreign Language Annals*. 21 : 467-476.

Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). “Understanding Knowledge-Sharing in Online Communities of Practice”. *Electronic Journal on Knowledge Management*. 1 : 187-196.

Silvia, D.R. (2012). *Leadership Development Program*. s.n.; s.l.

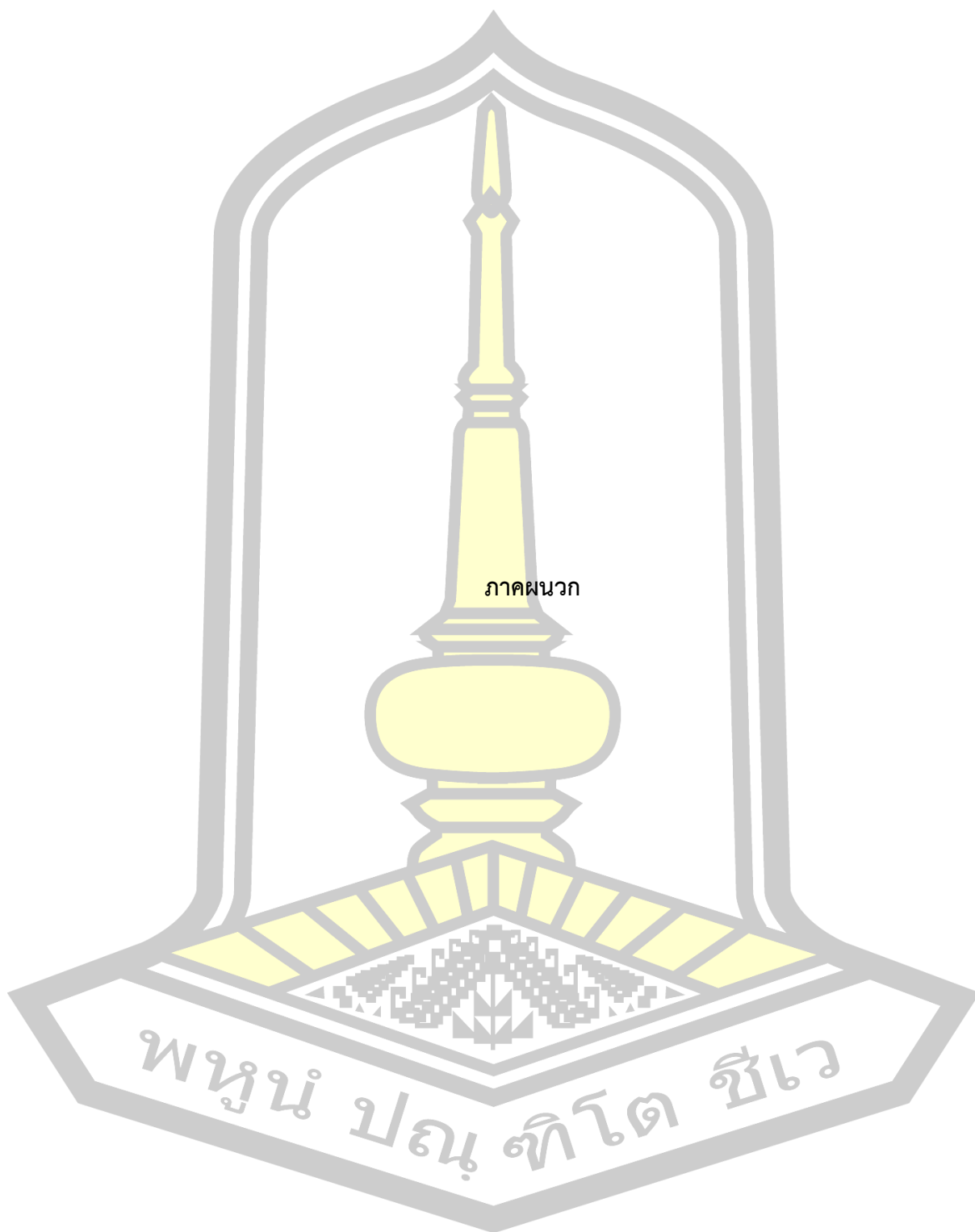
Society of Human Resource Management. (2010). *Glossary of Human Resource Terms*. Alexandria, VA : Society of Human Resource Management.

Sumera Khan. (2013). “Is Teacher Leadership a Fantasy or Reality,” *Journal of Educational and Instructional Studies in the Word*. 3(3) : 66 August.

Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcour, Brace And World Nic.

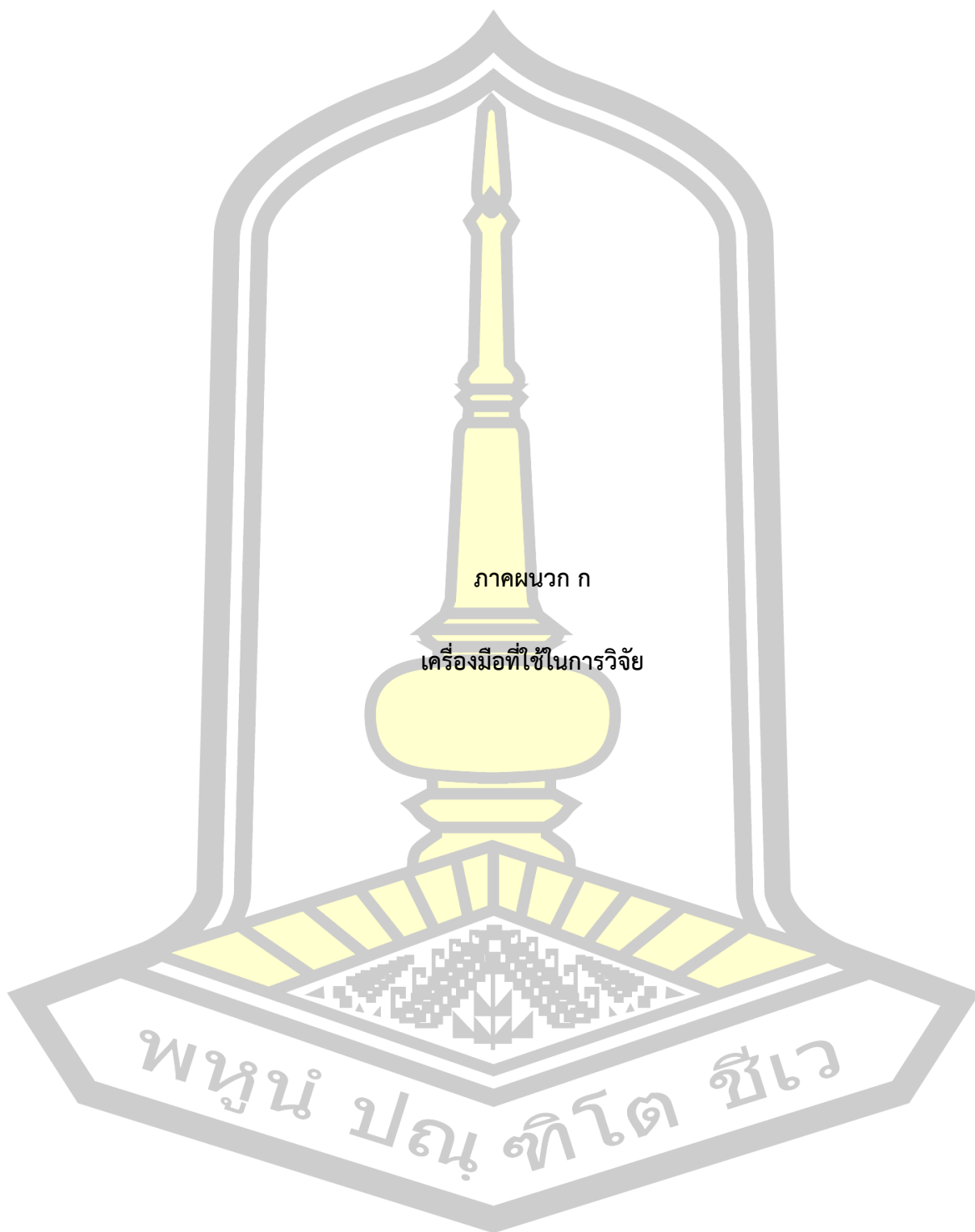
Wildy, H. and C. Dimmock. (1993). “Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia”. *Journal of Educational Administration*. 31(2) : 43-61.

Yamada, Aaron T. (2000). *Elementary school principals' perception of responsibilities and competencies for instructional leadership*. Ed.D Dissertation. Faculty of the Graduate school, University of the Pacific Stockton California.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิต โท โตะ ชีวะ

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและจากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

3. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดมาให้ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ไม่เหมาะสม

4. กรณีท่านเห็นว่าองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดใด ควรเพิ่มเติมหรือตัดทอนออกไป กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้ายของรายการนั้น ๆ หรือหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

5. แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

5.1 ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

5.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 096-147947

ตอนที่ 1 : แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
<p>1. คุณสมบัติทางความรู้</p> <p>(ครูมีความรู้ความเข้าใจในสาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เป็นผลเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์จากการศึกษา อบรมและเรียนรู้ จากประสบการณ์ตลอดจนการรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ การสอนที่มีประสิทธิผล หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา)</p>						
<p>2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ</p> <p>(ความสามารถของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่กระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ทักษะชีวิต และอาชีพ)</p>						
<p>3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ</p> <p>(ลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายในของครูได้แก่ อารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ความคิดและการแสดงออกด้านร่างกาย เช่น รูปร่างหน้าตา คำพูด กริยาท่าทาง ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่น จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา)</p>						

ตอนที่ 2 : แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
<p>1. คุณสมบัติทางความรู้</p> <p>1.1 หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>(หลักสูตร หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ที่ว่าด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการและเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ที่ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การวัดและประเมินผลหลักสูตร)</p>						
<p>1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล</p> <p>(กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction) ด้วยการใช้กระบวนการเรียนรู้(Learning Process)ได้แก่ มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว มีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือ ร่วมใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งกระตุ้นด้วยการถาม ตลอดจนนำความรู้ไปใช้และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยดีงามที่สังคมพึงปรารถนา)</p>						

ตอนที่ 2 : (ต่อ)

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
<p>1.3 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (การจัดสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ก็จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียน)</p>						
<p>1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (กระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการเก็บรวบรวมตรวจสอบ ติดตามผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน มีวิธีการวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล 2) การประเมินจากการปฏิบัติ 3) การประเมินตามสภาพจริง 4)การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน)</p>						
<p>1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจน กระทำอย่างรวดเร็วและสามารถนำผลมาใช้ได้ทันที ในระหว่างการวิจัยมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้นั้นจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย</p>						

อนที่ 2 : (ต่อ)

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
2) กำหนดแนวทางแก้ปัญหาและตั้งสมมติฐาน 3) ออกแบบการวิจัย 4) เก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล 5)การวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย)						
<p>1.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>(เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการประยุกต์หลักการทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยาผสมผสานกับผลิตผลทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมกรเรียนของนักศึกษาและผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นวิธีการจัดระบบ (System Approach) ที่มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครอบคลุมการวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดวิธีการและสื่อการสอนและการกำหนดแนวทางการประเมินผล สื่อประเภทวิธีการรวมเป็นวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนแบบศูนย์การเรียนการศึกษาทางไกล</p> <p>นวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนหรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วแต่นำมาใช้ใหม่หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาดัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ ช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ได้แก่ แนวคิด รูปแบบวิธีการ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมประเภทผลิตภัณฑ์หรือสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมประเภทรูปแบบเทคนิควิธีหลักในการสร้างนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1)การระบุปัญหา 2)กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การศึกษาข้อจำกัดต่าง ๆ 4) ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม 5) ทดลองใช้และประเมินผล)</p>						

ตอนที่ 2 : (ต่อ)

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
<p>2. สมบัติทางทักษะ</p> <p>2.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม</p> <p>(การพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองในด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมได้ตลอดชีวิต โดยการสร้างความรู้และเรียนรู้เป็นทีมที่ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ)</p>						
<p>2.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี</p> <p>(การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และตรงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานจริยธรรม จัดการกับสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่อย่างหลากหลายประเมินสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถการวิเคราะห์สื่อและผลิตสื่อสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์กร การประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ ประกอบด้วย สารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี)</p>						
<p>2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ</p> <p>(ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความรู้ ความเข้าใจและเลือกแนวทางการดำรงชีวิตและอาชีพดำเนินต่อไปได้อย่างเป็นสุข ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ)</p>						

ตอนที่ 2 : (ต่อ)

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ 3.1 บุคลิกภาพทางกาย (บุคลิกภาพที่สังเกตเห็นได้และเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนได้ง่ายโดยใช้เวลาในการแก้ไขปรับปรุงไม่มากและสามารถประเมินผลได้รวดเร็ว เช่น กิริยาอาการลักษณะท่าทางที่สง่างาม พูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน การแต่งกาย การวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ และสุขภาพเรียบร้อย)						
3.2 บุคลิกภาพทางสังคม (บุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในสังคม มารยาทที่ดีมีสัมมาคารวะ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมได้แก่ แสดงความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีส่วนร่วม นำการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่มและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี)						
3.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์ (ลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มั่นคง ซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ผู้เรียนได้รับรู้ได้ ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสนใจผู้เรียน มีอารมณ์แจ่มใส มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม มีความถนัดในความเป็นครู สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกล้าที่จะเข้ามาปรึกษาปัญหาต่าง มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์)						

ตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	ระดับความเหมาะสม					
	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
3.4 บุคลิกภาพทางสติปัญญา (ความสามารถในการใช้สติปัญญาในการเรียนการสอน การวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพช่วยให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ ดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม การตัดสินใจที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้ และตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ)						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

พูน ปณ ทัโต ชิน

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือใช้ในการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาข้อความถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้
 ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่
 -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมีการปรับแก้ไขเพิ่มเติม กรุณาระบุในช่องว่างขวามือสุดท้ายรายการนั้น ๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบประเมิน

นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 096-1479475

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
<p>1. คุณสมบัติทางความรู้ ครุมีความรู้ความเข้าใจในสาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่เป็น ผลเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์จาก การศึกษา อบรมและเรียนรู้ จากประสบการณ์ตลอดจนการรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติจน สามารถสรุปสาระความรู้และ นำไปใช้ประโยชน์ได้หรือ พัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้ การ พัฒนาหลักสูตร การสอนที่มี ประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา</p>	<p>1. จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยผู้เรียนสร้างความรู้ ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ทางการ เรียนรู้ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ</p>				
	<p>2. ครูวางแผน จัดบรรยากาศ จัดการ เรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิด วิเคราะห์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหุ ปัญญา ตลอดจนมีคุณลักษณะนิสัยที่ ดีงาม</p>				
	<p>3. จัดการเรียนรู้การสอนที่ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และศึกษาค้นคว้าตามความสามารถ ความถนัด และสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง</p>				
	<p>4. ดำเนินการวางแผน จัดทำและใช้ หลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรอย่างเป็นระบบ</p>				
	<p>5. หลักสูตรสถานศึกษามีการกำหนด จุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการและ เนื้อหาที่ชัดเจนและเหมาะสมใน จัดการเรียนการสอนและการ ประเมินผล</p>				
	<p>6. ใช้ข้อมูลจากการวิจัยนำมา ประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ เหมาะสม</p>				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
	8. จัดบรรยากาศที่อบอุ่น ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียนรู้				
	9. สภาพแวดล้อม ห้องเรียนมีความสะอาดถูก สุขลักษณะ แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก สิ่งอำนวยความสะดวกมีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้				
	10. ครูสร้างบรรยากาศที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกคนมีโอกาสแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน ผู้เรียนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข				
	11. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา ใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาผู้เรียน				
	12. เครื่องมือวัดมีความหลากหลาย และครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ/ กระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจริง โดยพิจารณาจากงานหลาย ๆ ชิ้น				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1. คุณสมบัติทางความรู้ (ต่อ)	13. ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไขปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง				
	14. นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	15. นำเทคโนโลยี เทคนิควิธีการและนวัตกรรมมาใช้ในจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ				
	16. ครูร่วมกันวางแผน สร้างนวัตกรรม นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและติดตามประเมินผลการใช้นวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ				
	17. นำกระบวนการบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มาใช้ในการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ				

พหุ ประถมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
<p>2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ (ความสามารถของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่กระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ ทักษะชีวิตและอาชีพ</p>	1. เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และนวัตกรรม วิเคราะห์และประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน				
	2. สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	3. เข้าถึง จัดการและนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และประเมินสารสนเทศสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล				
	4. สามารถจัดการและผลิตสื่อได้อย่างสร้างสรรค์ มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ				
	5. นำผลการประเมินสื่อมาใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุง พัฒนาสื่อในครั้งต่อไป				
	6. สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน				
	7. นำสื่อและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน				
	8. สามารถนำความรู้ไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ด้วยความรู้ความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	9. ประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
2. คุณสมบัติทางด้านทักษะ (ต่อ)	10. แสดงถึงความสามารถในการทำงานในทีมที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ (ลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายในของครูได้แก่ อารมณ์ จิตใจ ความรู้สึก ความคิด การแสดงออก ด้านร่างกาย เช่น รูปร่างหน้าตา คำพูด กริยาท่าทาง ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่นจนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคลิกภาพทางสติปัญญา)	1. ท่านพัฒนากริยาอาการ ลักษณะท่าทางได้อย่างสง่างามและเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์				
	2. ท่านแต่งกายสุภาพเรียบร้อย วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ				
	3. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเชื่อมโยงคนในกลุ่ม แสดงความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี				
	4. ท่านมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี อารมณ์แจ่มใส มีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์				
	5. ท่านมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีงาม ต่อความเป็นครู สร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับผู้เรียน				
	6. ท่านมีความถนัดในความเป็นครู ถ่ายทอดความรู้และมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ				
	7. ท่านมีปฏิภาณไหวพริบที่ดี วิเคราะห์ที่ตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
3. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)	8. มีความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล				
	9. แสดงออกทางวาจาที่ชัดเจน ด้วย ถ้อยคำที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ มี สาระและเหตุผล				
	10. ครูพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการ วิเคราะห์ ปรับปรุง ผักผ่อนและ ประเมิณอย่างสม่ำเสมอ				

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงที่ปรากฏในโรงเรียนของท่านให้ครบทุกประเด็นและทุกด้าน ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะนำเสนอผลงานวิจัยใน ภาพรวมจะไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พูน ปรณศิริโต ชิว

นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 096-1479475

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือกรอกลงในช่องว่าง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ขอแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา

รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่ง ฝ่าย
บริหารงานวิชาการ

ครู

2. ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง / วิทยฐานะ

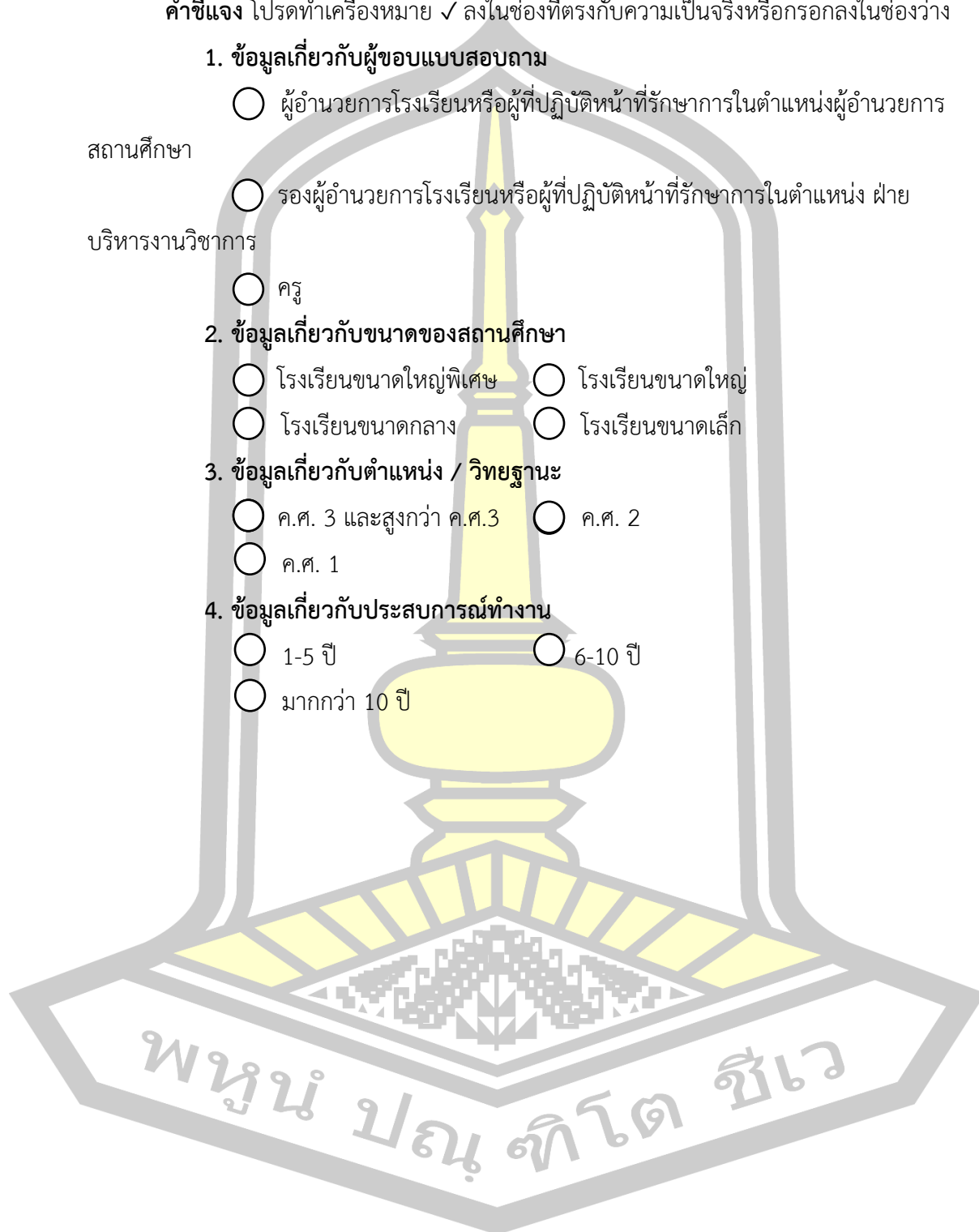
ค.ศ. 3 และสูงกว่า ค.ศ.3 ค.ศ. 2

ค.ศ. 1

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน

1-5 ปี 6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าโรงเรียนของท่านได้มีการดำเนินการตามข้อนั้นใน
ระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยมี
เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

มีสภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในปัจจุบัน

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

มีสภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่พึงประสงค์

- 5 หมายถึง มีระดับที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27

หัวข้อ การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27
2. แบบสัมภาษณ์ มีองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 3 ด้าน ดังนี้
 - 1) คุณสมบัติทางความรู้
 - 2) คุณสมบัติทางด้านทักษะ
 - 3) คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ
3. ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน แต่อย่างไรใด ขอท่านได้กรุณาตอบตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์การท้าววิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

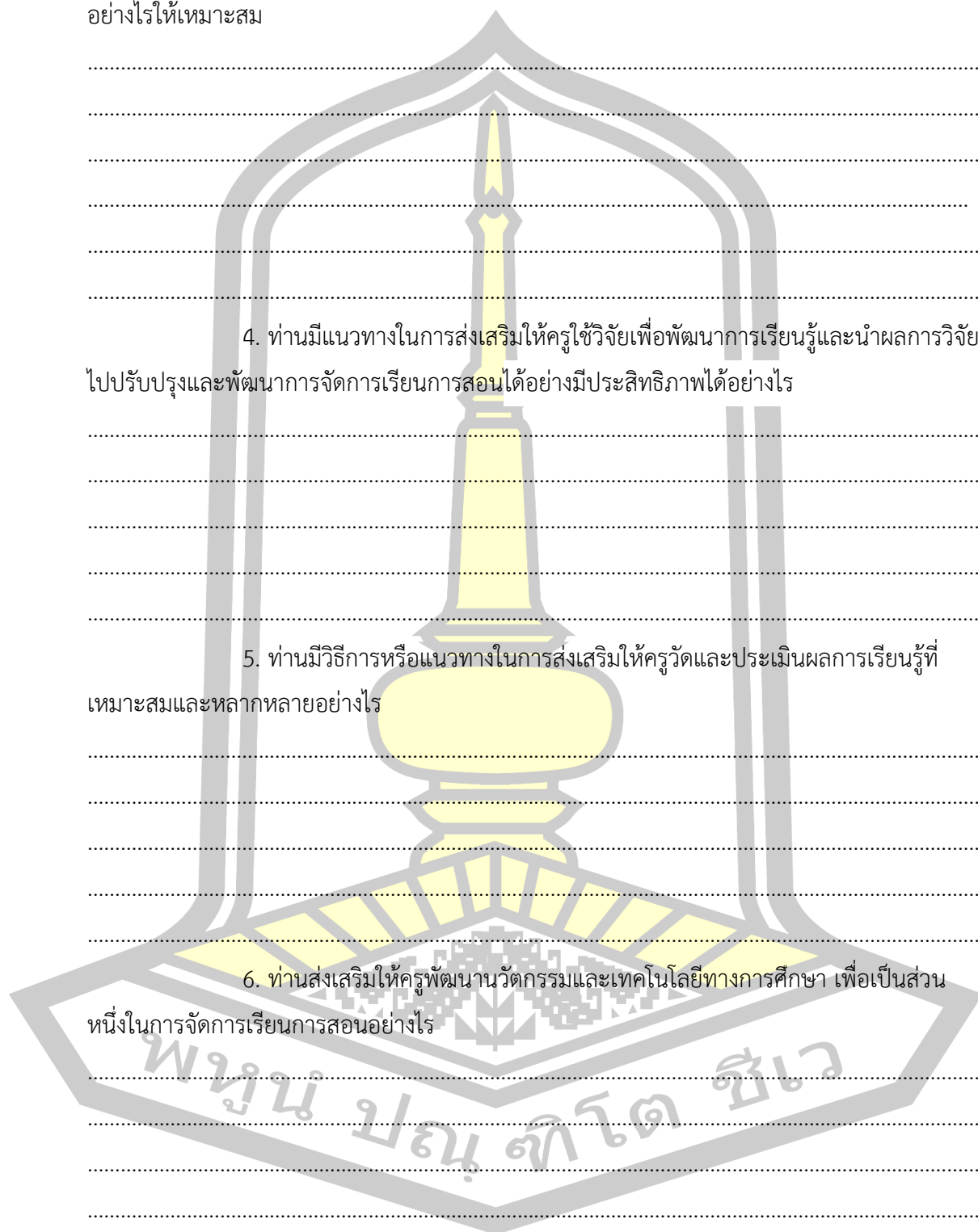
โทรศัพท์ 096-1479475

3. การจัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ท่านคิดว่าครูควรมีขั้นตอนการจัด
อย่างไรให้เหมาะสม

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูใช้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนำผลการวิจัย
ไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

5. ท่านมีวิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่
เหมาะสมและหลากหลายอย่างไร

6. ท่านส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร



2.2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ

1. ท่านคิดว่าทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพมีความสำคัญต่ออาชีพข้าราชการครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในยุคดิจิทัลท่านส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าครูควรมีวิธีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อพัฒนาจากจัดการเรียนการสอนและความเป็นมืออาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

1. ท่านคิดว่าบุคลิกภาพทางกายของครูมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และมีวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพทางกายอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชีว

2. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคมของตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านส่งเสริมให้ครูพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญาให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ครูควรมีวิธีการบริหารจัดการบุคลิกภาพทางอารมณ์ ที่แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมอย่างไร

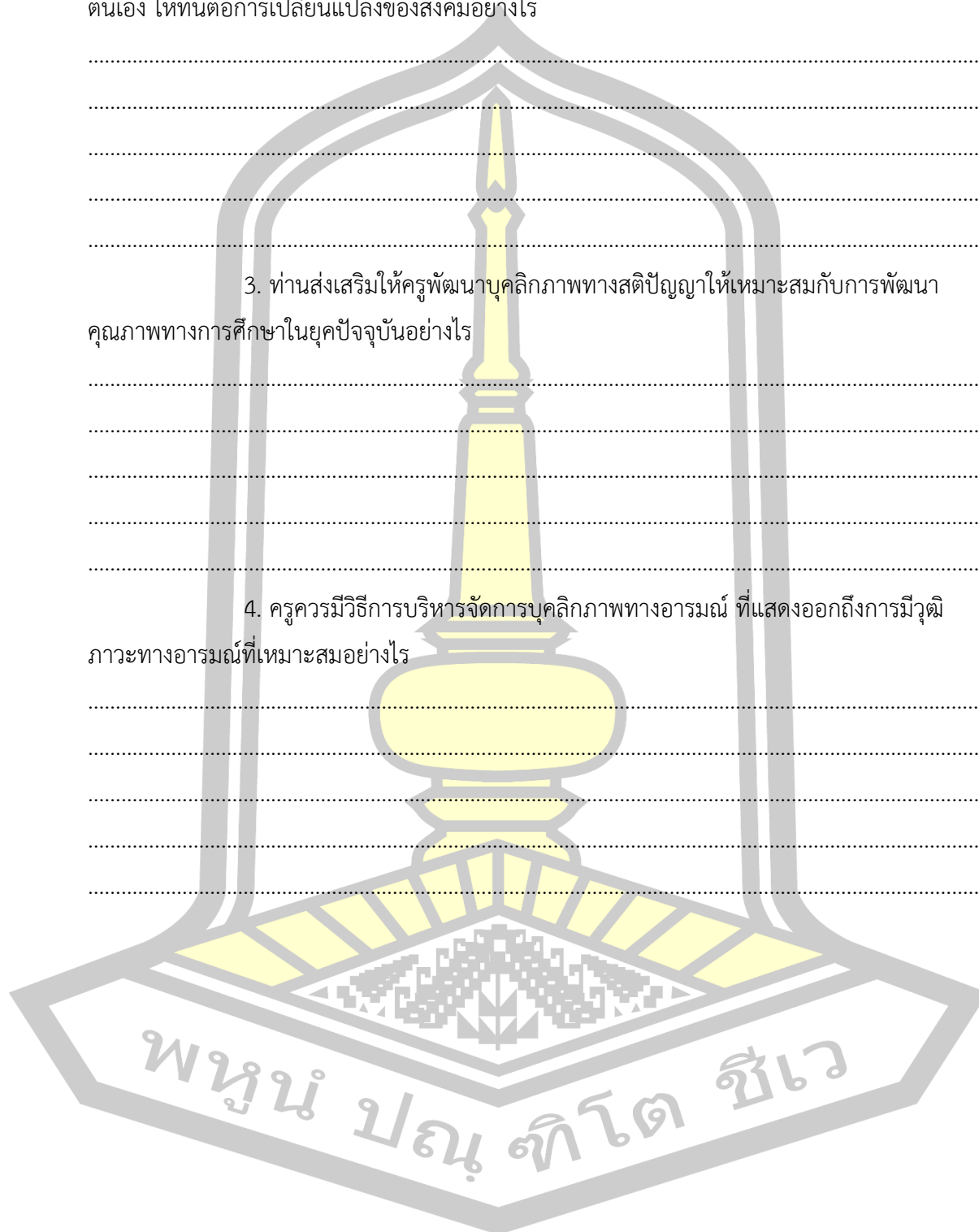
.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
 ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับไม่เหมาะสม
3. หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบประเมิน

นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 096-1479475

พหุ ประถมศึกษา

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม
และความเป็นไปได้

ส่วนประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการ/วัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา										
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาครู										
1.3 มีความครอบคลุมเนื้อหา										
1.4 มีความชัดเจน										
1.5 ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย										
2. เนื้อหาของโปรแกรม										
2.1 Module 1 คุณสมบัตินทางความรู้										
2.2 Module 2 คุณสมบัตินทางด้านทักษะ										
2.3 Module 3 คุณสมบัตินด้านบุคลิกภาพ										
3. วิธีการดำเนินการ										
3.1 ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม										
3.2 ขั้นตอนการพัฒนา										
3.3 ขั้นตอนการประเมินหลังพัฒนา										
4. การวัดและประเมินผลโปรแกรม										
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
4.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล										
4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลของโปรแกรม										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

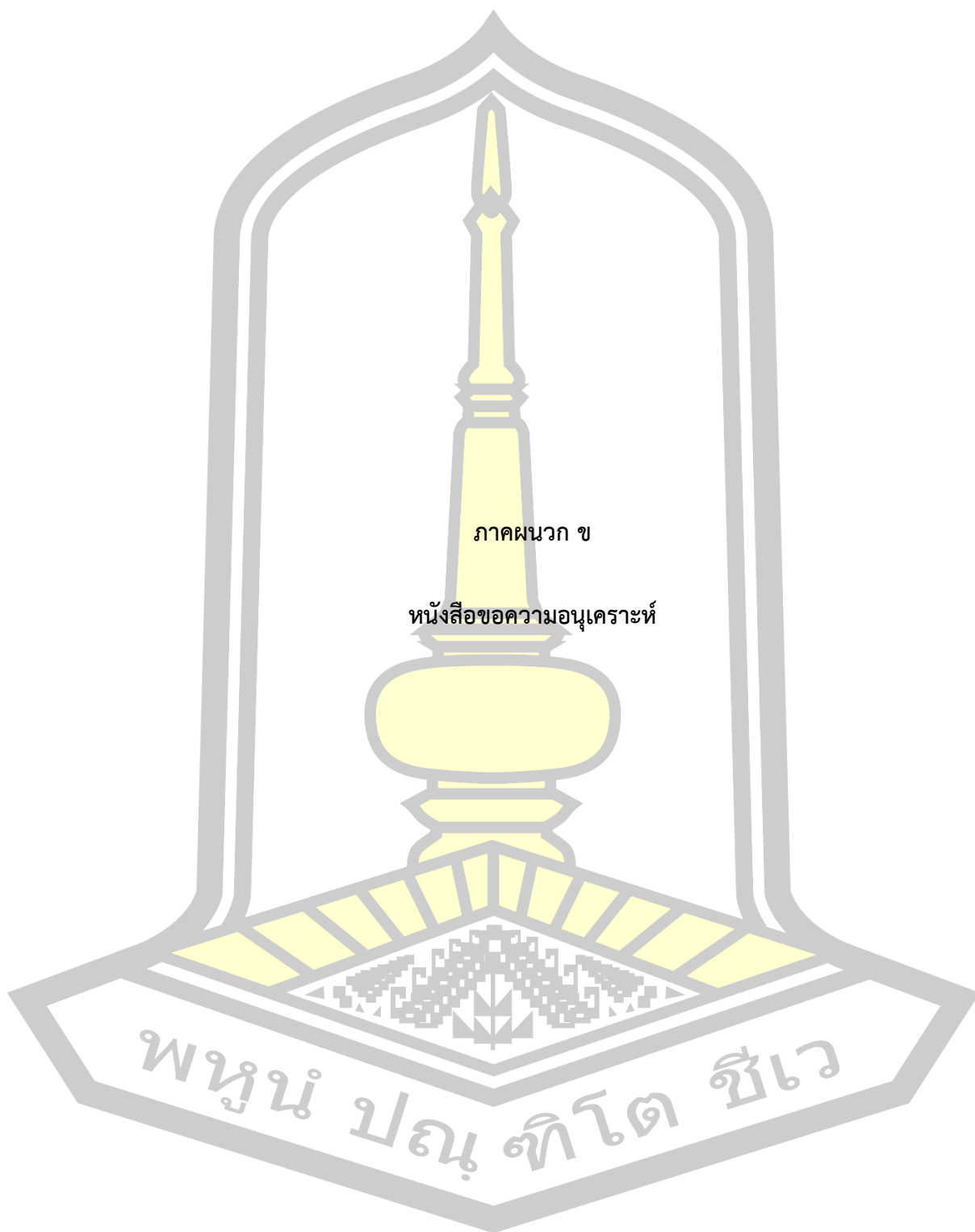
.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุณั ปณุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1311

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 เมษายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ที่ อว 0605.5(2)/ว1404

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 เมษายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ที่ อว 0605.5(2)/ว2159

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ที่ อว 0605.5(2)/ว2160

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายเหวฤทธิ ผลจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเหวฤทธิ ผลจันทร์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ที่ อว 0605.5(2)/ว2478

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของสถานศึกษา
เรียน

ด้วย นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ของสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ที่ อว 0605.5(2)/ว3022

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

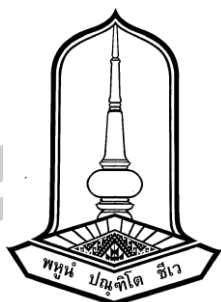
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961479475



ภาคผนวก ค

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
 Program to Teacher's Reinforcement in Academic
 Leadership of the Secondary Educational Service Area Office 27

จัดทำโดย
 นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์
 นิสิตระดับปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พหุณฺ์ ปณฺทิตฺ ชีเว

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

โปรแกรมนี้นี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยแบ่ง
เนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา
กิจกรรม การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และได้อธิบายรายละเอียด
ของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะ
เป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 และครูสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของ
ผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ
ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุก
ท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เทวฤทธิ์ ผลจันทร์

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ส่วนที่ 1

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ด้านการศึกษาโดยได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไว้ใน 4 ด้านหลัก คือ ด้านที่หนึ่งดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา ด้านที่สอง ดำเนินการจัดทำกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในการกระจายโอกาสในการเข้าถึงทางการศึกษา ด้านที่สาม จัดให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านที่สี่ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะความรู้สอดคล้องกับการทำงานและการประกอบอาชีพ เน้นการสร้างกลไกการวิจัยสร้างนวัตกรรมและพัฒนาด้านเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมีปัจจัยหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละและตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544) และสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นครูยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือต้องเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ แสวงหานวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนา

ผู้เรียนให้เป็นคนที่มีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย (ไกศิชฎ์ เพลรินทร์, 2552)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีอยู่ 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ ด้านที่หนึ่งทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ด้านที่สองทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่สามทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มีทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2556) ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้น คุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในการเกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2554) ในขณะที่สุชุม เฉลยทรัพย์ (2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการควรมีลักษณะการเป็นครูที่มีความ “SMART” ซึ่งเป็นครูยุคใหม่ ที่มีคุณสมบัติอันเกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยตามตัวแบบดังนี้ S (Skill) หมายถึง การมีทักษะความรู้ความสามารถ M (Management) หมายถึง มีความสามารถในการบริหารจัดการ A (Attitude) มีเจตคติการมีจิตสำนึกของความเป็น R (Resource) ครูต้องมีความสามารถในการจัดหาสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนพร้อมที่จะเรียนรู้และ T (Technology) หมายถึง ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเป็นผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสารถและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้งปัญหาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการคิดเป็น ทำ เป็นแก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ(พรรณอร อุชูปภาพ, 2561) ซึ่งอารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูเป็นแบบอย่างทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

ดังนั้น การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนานักเรียน การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา และมีแนวทาง การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเอง ดังนั้นวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาซึ่งครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ พัฒนา วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันและมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้า จากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อ ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

เป้าหมาย

เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในงานวิชาการ เกิดทักษะสำหรับครูที่มี ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอยู่ 3 ด้าน คือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการ พัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบ การเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70:20:10 โดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดย กำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนา ผลงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การโค้ชชิ่ง ระบบพี่เลี้ยง การทำงาน เป็นทีม

3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน

โครงสร้างของโปรแกรม

โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย 2) เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module คือ Module 1คุณสมบัติทางความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ Module 3 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ 3) วิธีการดำเนินการ และ 4) การวัดและประเมินผล รวมระยะเวลา 100 ชั่วโมง

เนื้อหา ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 คุณสมบัติทางด้านความรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจในสาระ ข้อมูล แนวคิดและหลักการที่เป็นผลเกิดขึ้นจากการศึกษา อบรมและเรียนรู้จากประสบการณ์ ตลอดจนการรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 การสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.4 วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 1.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

2. Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่กระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื้อหาโดยรวมมีทักษะสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

- 2.1 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
- 2.2 ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี
- 2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

3. Module 3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นเนื้อหาการพัฒนาพฤติกรรมกรนำของครูที่แสดงออกถึงลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่น จนสามารถแสดงออกเป็นเอกลักษณ์

ของตนเอง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 บุคลิกภาพทางกาย
- 3.2 บุคลิกภาพทางสังคม
- 3.3 บุคลิกภาพทางอารมณ์
- 3.4 บุคลิกภาพทางสติปัญญา

แนวการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน มอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน บูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน จำนวนเวลาในการพัฒนา 70 ชั่วโมง (ขั้นที่ 1 จำนวนเวลา 10 ชั่วโมงและขั้นที่ 3 จำนวนเวลา 60 ชั่วโมง)
2. การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม จำนวนเวลาในการพัฒนา 20 ชั่วโมง (ขั้นที่ 3 จำนวนเวลา 20 ชั่วโมง)
3. การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์ จำนวนเวลาในการพัฒนา 10 ชั่วโมง (ขั้นที่ 2 จำนวนเวลา 10 ชั่วโมง)

เทคนิคและเครื่องมือ

เทคนิคได้แก่ การบรรยายประกอบสื่อ การปฏิบัติงาน ใบความรู้ วิดีทัศน์ สื่อผสมในการบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมการวัสดุ/อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนา เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรร้องขอโดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

การประเมินผล

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนาโดยแบบทดสอบ
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนดจากการสังเกต
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร/ชิ้นงาน
4. ประเมินโดยการสัมภาษณ์และการให้ข้อคิดเห็น
5. การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ส่วนที่ 2

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้แก่ คุณสมบัติทางความรู้ คุณสมบัติทางทักษะ และคุณสมบัติทางบุคลิกภาพ
2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ
5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้
6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อม (10 ชั่วโมง)

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ซึ่งควรเป็นครูที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อเรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากรเพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย มีวิธีดำเนินการดังนี้

- การลงทะเบียน การชี้แจงทำความเข้าใจ การปฐมนิเทศ (1 ชั่วโมง)
- ศึกษาด้วยตนเอง (8 ชั่วโมง)
- ทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา (1 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา (10 ชั่วโมง)

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-3 (10 ชั่วโมง) การฝึกอบรม โดยใช้คู่มือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 2 วัน โดยใช้เนื้อหา 3 Module Module 1 คุณสมบัติทางด้านความรู้ Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ และ Module 3 คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ

กำหนดการการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 รายละเอียดดังตาราง

ตารางกำหนดการการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการของครู

ครั้งที่	07.30-08.30	08.30-09.00	09.00-09.30	09.30-12.00	12.00-13.00	13.00-16.30
1	ลงทะเบียน	ปฐมนิเทศ ประชุม	ทดสอบ ความรู้ ก่อน การ พัฒนา	Module 1 คุณสมบัติ ทางด้าน ความรู้	พัก รับประทานอาหาร กลางวัน	Module 1 คุณสมบัติทางด้านความรู้

เวลา	08.00- 10.00	10.00- 12.00		13.00- 15.00	15.00- 15.30	15.30 16.00
2	Module 2 คุณสมบัติทางด้านทักษะ	Module 2 คุณสมบัติทางด้าน ทักษะ		Module 3 คุณสมบัติ ทางด้าน บุคลิกภาพ	ทดสอบ ความรู้ หลังการ พัฒนา	พิธีปิด

หมายเหตุ พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30-10.45 น. และ 14.30-14.45 น.
การนำไปใช้อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การบูรณาการการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแบบ

สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (90 ชั่วโมง)

การเข้าร่วมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องมีการบูรณาการ
สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง พัฒนาผลงาน มอบหมายงานและการหมุนเวียนงาน(พัฒนาตนเอง)
โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (พัฒนาผ่านบุคคลอื่น) โดยมีรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม
ใช้เวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-16.30 น. คือ วันจันทร์
วันอังคารและวันพุธ จำนวน 30 สัปดาห์ รวมเวลา 90 ชั่วโมง หากมีปัญหาในการดำเนินงาน สามารถ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้บริหารโรงเรียนอื่นในการแก้ปัญหาร่วมกันได้ ใช้เวลาในการอบรม
ควบคู่การเรียนรู้โดยการปฏิบัติพัฒนางาน

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. ประเมินก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ
2. ประเมินระหว่างการพัฒนาจากการสังเกต สัมภาษณ์ การเข้าร่วมกิจกรรมและ
เอกสาร/ชิ้นงาน
3. ประเมินหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

รวมระยะเวลา 100 ชั่วโมง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายเทวฤทธิ์ ผลจันทร์
วันเกิด	วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 102 หมู่ที่ 4 ตำบลชมสะอาด อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45250
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพังโคนพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตำบลพังโคน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี รหัสไปรษณีย์ 34170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. 5 ปี) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ์ ปณุ์ ทิโต ชีเว