



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2

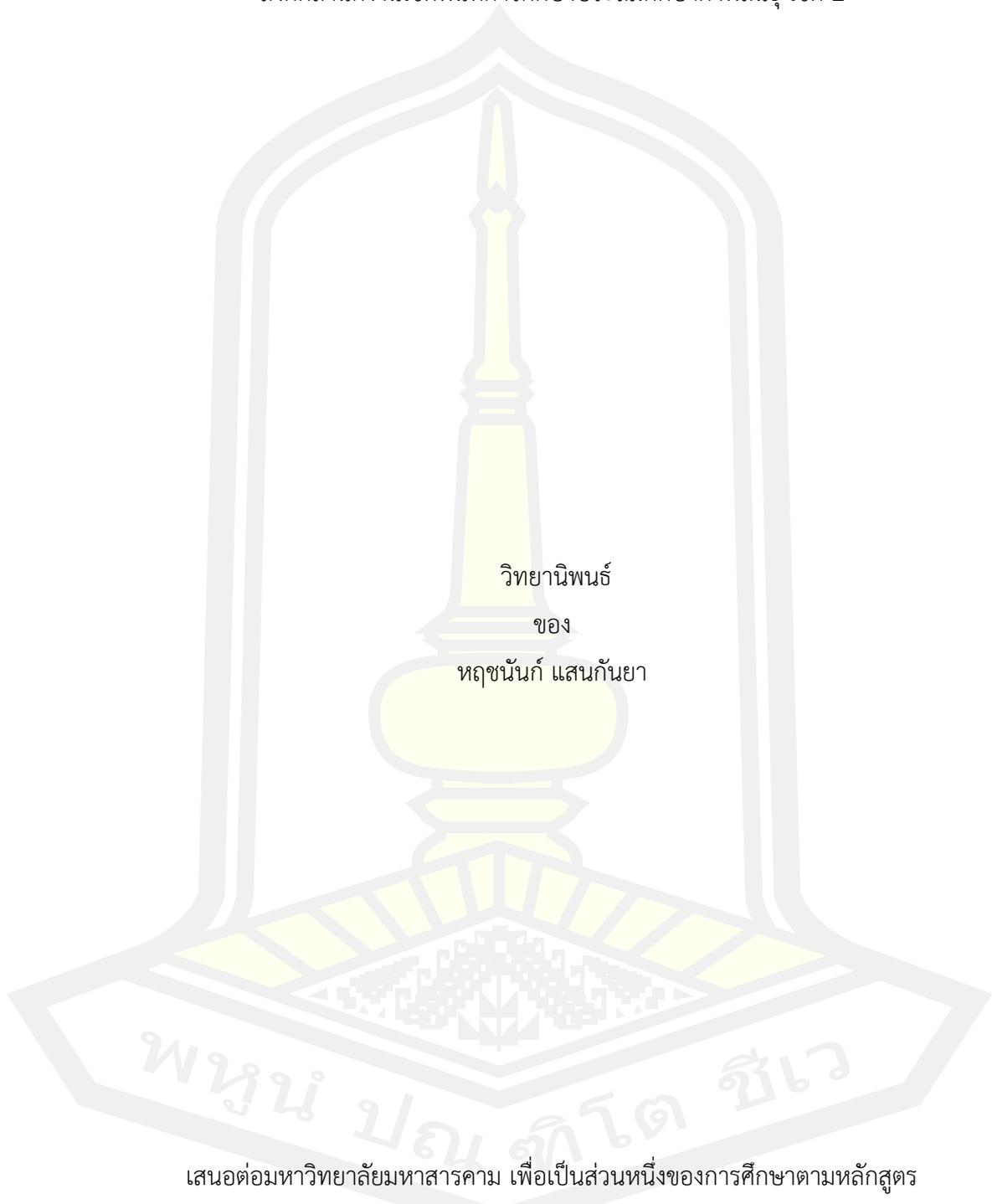
วิทยานิพนธ์
ของ
ทฤษฎันท์ แสนกันยา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century under
Kalasin Primary Educational Service Area Office 2



Haritchanan Saenkanya

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

January 2022

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวหุชนันท์ แสน
กันยา แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

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

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2		
ผู้วิจัย	หญิงชนันท์ แสนกันยา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 298 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

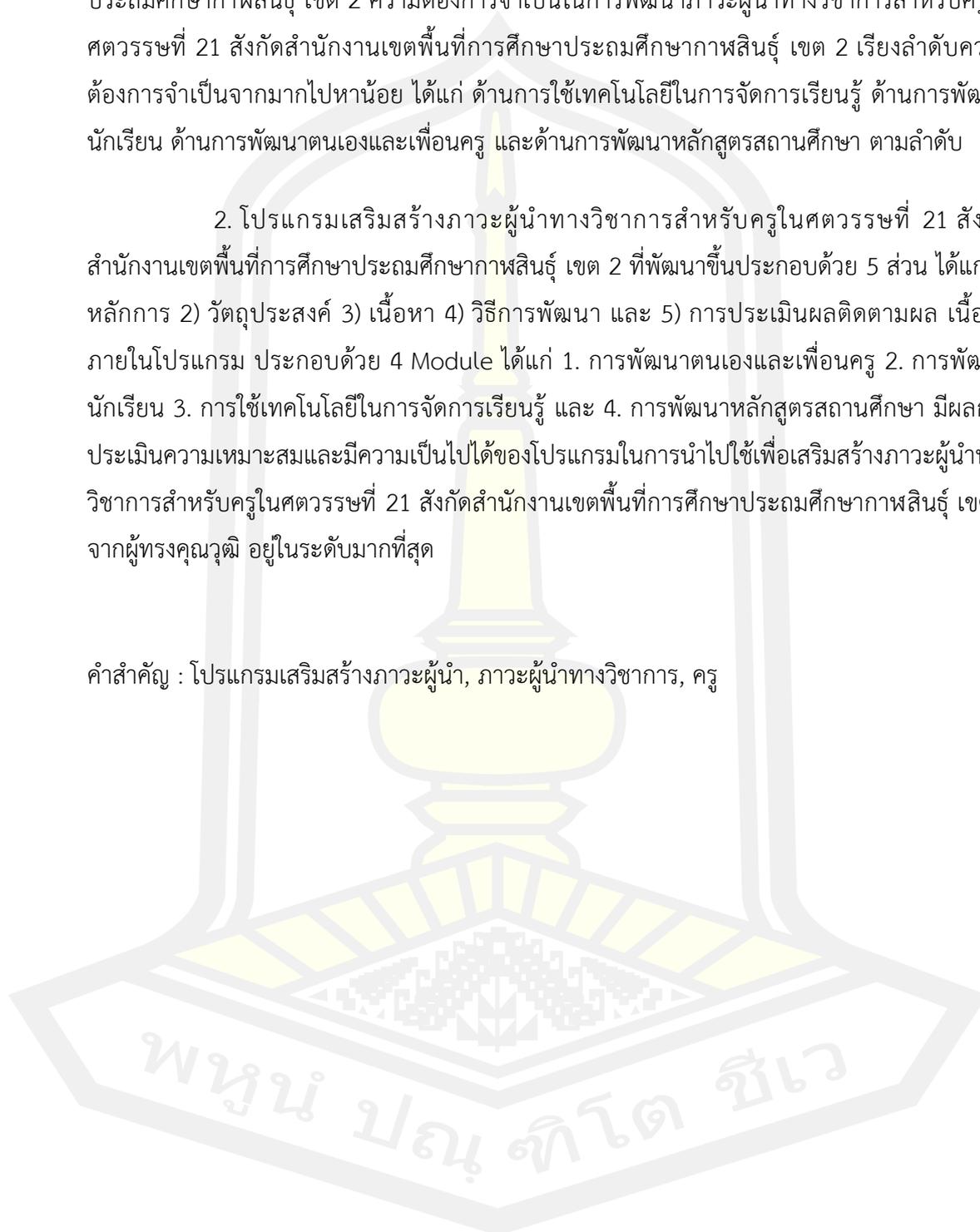
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ความต้องการจำเป็น

ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา นักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. การพัฒนา นักเรียน 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ครู



TITLE	Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Haritchanan Saenkanya		
ADVISORS	Associate Professor Boonchom Srisa-ard , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2022

ABSTRACT

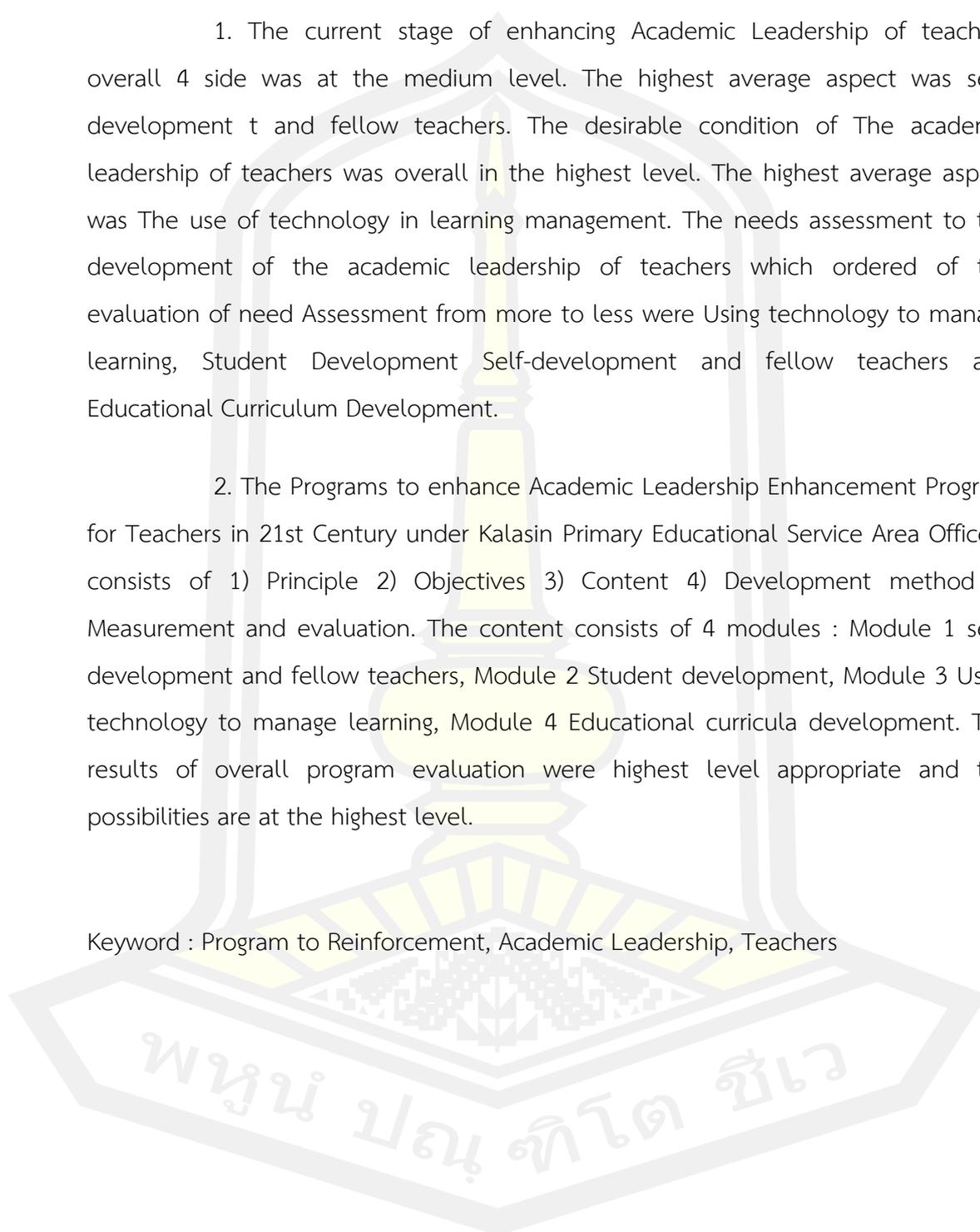
This research aims to; 1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 2) to develop the program to enhance Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. The research method was divided into 2 phases : Phase 1 was to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance academic leadership of teachers. The samples were 298 teachers under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 selected through the stratified random sampling. The research instrument was scaling questionnaire. Phase 2 was to develop a program to enhance academic leadership of teachers under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. and evaluating the program by 5 experts selected through the purposive sampling technique. The research instruments was an assessment of the appropriateness and possibility of the Programs to Enhance a Creative Leadership of teachers. The data were analyzed by using frequency, percentage, standard deviation and modified priority index.

The results showed that;

1. The current stage of enhancing Academic Leadership of teachers overall 4 side was at the medium level. The highest average aspect was self-development t and fellow teachers. The desirable condition of The academic leadership of teachers was overall in the highest level. The highest average aspect was The use of technology in learning management. The needs assessment to the development of the academic leadership of teachers which ordered of the evaluation of need Assessment from more to less were Using technology to manage learning, Student Development Self-development and fellow teachers and Educational Curriculum Development.

2. The Programs to enhance Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 consists of 1) Principle 2) Objectives 3) Content 4) Development method 5) Measurement and evaluation. The content consists of 4 modules : Module 1 self-development and fellow teachers, Module 2 Student development, Module 3 Using technology to manage learning, Module 4 Educational curricula development. The results of overall program evaluation were highest level appropriate and the possibilities are at the highest level.

Keyword : Program to Reinforcement, Academic Leadership, Teachers



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.33 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หฤชนันท์ แสนกันยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	10
การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	48
โปรแกรม.....	68
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
งานวิจัยในประเทศ.....	83
งานวิจัยต่างประเทศ.....	86

กรอบแนวคิดในการวิจัย	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	92
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	94
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	101
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	158
ความมุ่งหมายของการวิจัย	158
สรุปผล	158
อภิปรายผล	159
ข้อเสนอแนะ	165
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	182
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	197
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	202
ภาคผนวก จ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	220
ประวัติผู้เขียน	252

สารบัญตาราง

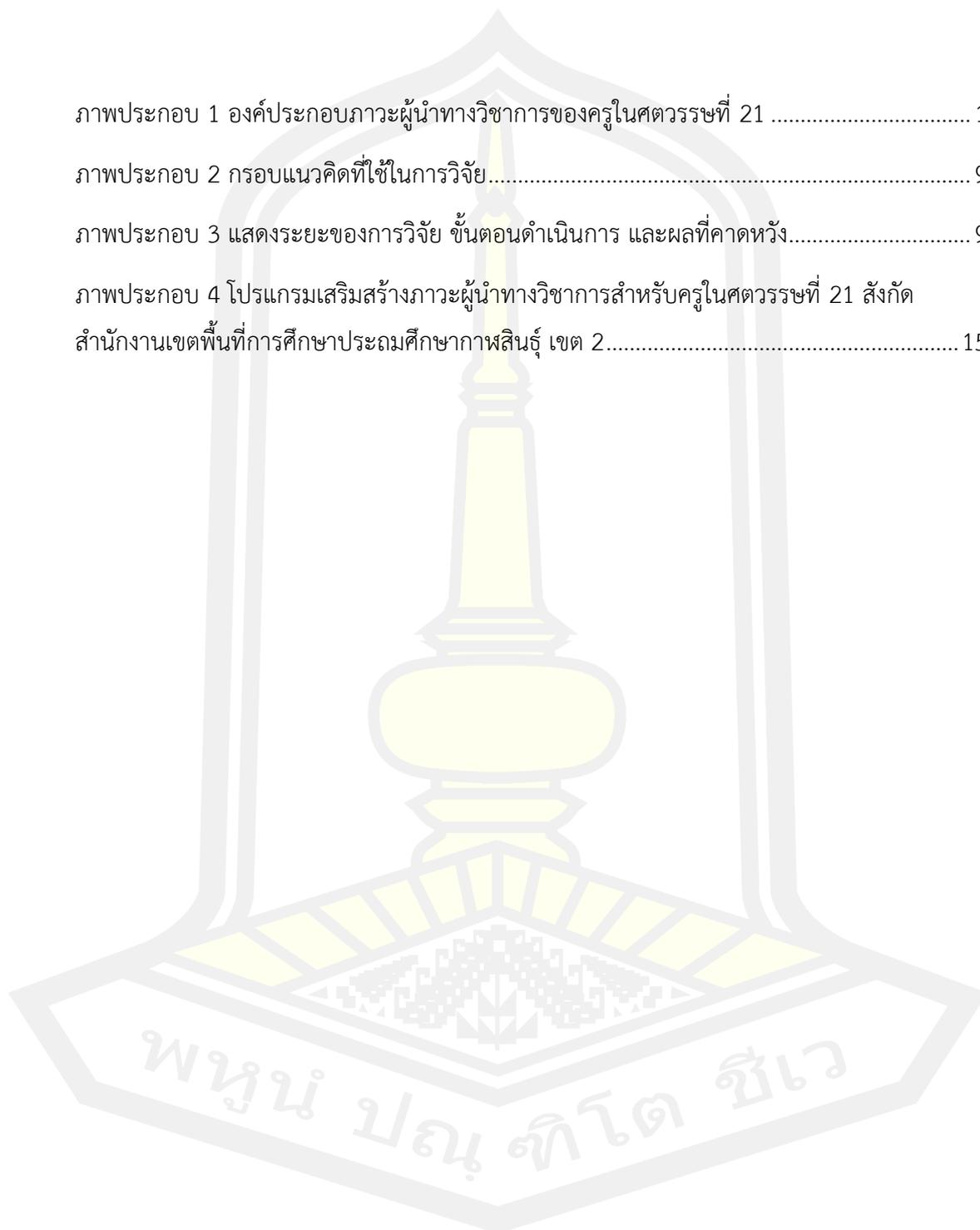
	หน้า
ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21.....	15
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21	17
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	21
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาเพื่อนครู	26
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน	31
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้.....	35
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	39
ตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21	46
ตาราง 9 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู	56
ตาราง 10 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	58
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม.....	70
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	75
ตาราง 13 แสดงจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	80
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2561 และ 2562 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน.....	81
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 และ 2563 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน.....	81
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561-2562	82
ตาราง 17 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2561 และ 2562 คะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ.....	82

ตาราง 18 การสุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	95
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	108
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	109
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน	111
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	112
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	114
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	115
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	116
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนานักเรียน	118
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ..	119
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	120

ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	129
ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนานักเรียน	131
ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้.....	132
ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	134
ตาราง 33 บันทึกข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	141
ตาราง 34 รายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.....	148
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.....	156
ตาราง 36 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	198
ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2	200

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21	19
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	93
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	155



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2553 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการเตรียมพร้อมกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก แนวคิดที่ได้รับความสนใจจากภาครัฐและเอกชนทั่วโลก คือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558–2564) มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ (พ.ศ. 2557) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาคนให้มีความสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน การให้การศึกษาแก่เด็กหรือเยาวชนในชาติให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีคุณธรรม มีทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดี และสังคมยอมรับนั้นจะช่วยพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ตลอดจนทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้การศึกษาช่วยคนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ การจัดการศึกษาที่ครอบคลุมประเด็นหลักอันเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การพัฒนาประเทศและสังคมก็ย่อมทำได้สะดวก ราบรื่น ได้ผลที่แน่นอน รวดเร็ว และก้าวไปอย่างยั่งยืน ส่งผลให้คนในชาติมีจิตสำนึก ทักษะ ความคิด ทักษะ

และพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 อันส่งผลให้สังคมและประเทศเกิดความมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการจะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กร (Ivancevich and Matteson, 2002) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำ ของคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารย์ พานิช (2556 ก) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต

ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงควรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นวิสัยทัศน์สู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใช้ในการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (Lambert, 2002) ครูควรมีบทบาทในการปรับปรุงและสนับสนุนการสอน การเรียนรู้กำกับติดตามเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman and others, 2000) รวมทั้งถูกนำไปใช้เป็นแนวคิดหลักขององค์กรการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียน ครู และสถานศึกษา (Harris and Lambert, 2003) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจึงมีความสำคัญเพราะมีผลต่อการบริหารชั้นเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อันจะนำไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น (Lashway, 2002)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร คุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2557) นอกจากนี้ครูต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเป็นผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญต่อครูทุกคน ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้สังคมได้รับการพัฒนา มีความสามารถและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมทั้งปัญหาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสมรรถภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2559) ภายใต้ความมุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและการแข่งขัน รวมทั้งความก้าวหน้าและมั่นคงทางเศรษฐกิจในประชาคมโลก บนฐานแห่งความเป็นไทย “ครู” จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาเป็นกลไกนำไปสู่คุณภาพคนของประเทศได้ ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับ “ครู” และ “วิชาชีพครู” จำเป็นที่

จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา โดยเร่งด่วน เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพ “ครู” ได้สมตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วิถีไทย ในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข” จากการรายงานผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ และมีคะแนนเฉลี่ยรวมลดลงจากปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2561 ในด้านผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 พบว่า ใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาพรวมมีผลคะแนนเฉลี่ยรวมลดลง เช่นเดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีภาวะผู้นำวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2563)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ตลอดจน การนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูวิชาการ นอกจากนี้ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อนำไปจัดทำโปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
- 2) การพัฒนานักเรียน
- 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Childs-Bowen, Moller และ Scrivner, 2000 ; Flamand, 2000 ; Suranna and Moss, 2002 ; Hoy and Hoy, 2003 ; Lagrange and Foulke, 2004 ; Richardson and Sarah, 2006 ; Fullan, 2008 ; Schleieher, 2010 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555 และวิจารณ์ พานิช 2556 ข)

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ประชากร ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,303 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 298 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิชาการ จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสร้างสรรค์ในการชี้แนะหรือโน้มน้าวใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้เกิดพลังร่วม เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
- มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.1.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้

1.1.2 การพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) ถ่ายทอดความรู้

1.2 การพัฒนานักเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

1.3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

1.4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตร

สถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

2. พัฒนาโปรแกรม หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ตามกระบวนการขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

3.1 หลักการและความสำคัญ หมายถึง โปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง ความคาดหวังของโปรแกรมที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ที่จัดให้กับครู ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โมดูลที่ 2 การพัฒนานักเรียน โมดูลที่ 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โมดูลที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.4 วิธีการพัฒนา หมายถึง วิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน

3.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบองค์ความรู้ ได้แก่ 1) ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา 2) ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด 3) ประเมินความพึงพอใจ ผลการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5. โรงเรียน หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21
2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 2.3 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
3. โปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Terry (1977) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในความพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นวัตถุประสงค์

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

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

Daft (1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Hughes (1999) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Ivancevich และ Matteson (2002) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

Schermerhorn (2002) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการคลบปรับจิตใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม และให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์การ

ธรรณ นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นใจ เคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

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

เสรี วงษมณฑา (2550) กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร การอย่างทุ่มเท ผู้นำที่ดีคือคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยสำนึกของการมีส่วนร่วม

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

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

อำนาจ ชนะวงศ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำหรือที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจสามารถสร้างความเชื่อมั่น จูงใจ โน้มน้าวจิตใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

Gorton (1983) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า ความหมายครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคนหรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายผู้นำทางวิชาการคือ ต้องรับผิดชอบในโปรแกรมการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสภาพภายในห้องเรียน

Davis และ Magaret (1989) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

Carter และ Klotz (1990) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะ

ดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Wildy และ Dimmock (1993) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง ภาวะงานของผู้นำเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ

McEwan (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางด้านวิชาการว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

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

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

สัมมา รณินธ์ (2556) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสร้างสรรค์ในการขึ้นนำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้เกิดพลังร่วม เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของครูที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้

บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Flamand (2000 อ้างอิงมาจาก วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของครูผู้สอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เดินทางเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี การสอนในศตวรรษที่ 21 ต้องเข้าใจถึงวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องสอนนักเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การวิจัยทางอินเทอร์เน็ต การเปิดโลกกว้างเพื่อแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาวิธีการสอนแบบเก่า 2) มุ่งเน้นนักเรียนให้เป็นนักคิดเชิงวิพากษ์ นักเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกต่อกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อสร้างความเห็นร่วม หรือการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการวิจัย เป็นต้น 3) ให้ความสำคัญกับเทคนิคการเรียนรู้ 4) เป็นพี่เลี้ยง ทั้งในห้องเรียนและนอกห้อง 5) ครูในศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องพัฒนานักเรียนเพื่อเผชิญกับความท้าทายจากความเป็นโลกาภิวัตน์

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

Hoy และ Hoy (2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางวิชาการของครูว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำคือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ที่ดีเยี่ยม 2) การพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน 3) การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด 4) ผู้ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับเพื่อนครูเกี่ยวกับการเรียน และการสอน 5) การปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง 6) การพูดคุยเกี่ยวกับอาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการสอน 7) ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน 8) ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ 9) การนิเทศการให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงานความชำนาญการและทีมงาน

Lagrange และ Foulke (2004) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21 ในการประชุมสัมมนาระดับชาติ ที่คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย Calgary ประเทศแคนาดา ไว้ดังนี้ 1) ผู้นำส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 2) พัฒนาการวิชาชีพตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์การเรียนรู้แบบรวม 4) การออกแบบการเรียนรู้ 5) การพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยี

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

Fullan (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของครูมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

Schleieher (2010) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ 2) คงต้องทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน 3) มีความรู้และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 4) วางแผนการเรียนและจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน 5) สะท้อนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ ปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2556 ก) ให้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของเด็ก 2) ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนโดยการปฏิบัติจริง 4) ส่งเสริมการเป็นผู้มีจริยธรรมเป็นพลโลกที่ดี 5) การพัฒนาตนเองของครูเพื่อการเรียนรู้ 6) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและออกแบบเพื่อการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีอย่างเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ 7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ										ความถี่
	Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000)	Flamand (2000)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Lagrange and Foulke (2004)	Richardson and Sarah (2006)	Fullan (2008)	Schleieher (2010)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555)	วิจารณ์ พานิช (2556 ก)	
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
2. การพัฒนานักเรียน	✓	✓		✓		✓				✓	5
3. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	✓										1
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			✓	✓	✓						3
5. การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน การสอน				✓				✓			2
6. เป็นแบบอย่างทางการสอน			✓	✓							2
7. เป็นผู้นำทางวิชาการ				✓							1
8. ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน				✓							1
9. การนิเทศการศึกษา				✓							1
10. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้		✓			✓			✓	✓	✓	5
11. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ เรียนรู้แบบรวม					✓						1
12. เป็นตัวแทนขององค์กร			✓								1
13. ออกแบบการเรียนรู้ และนวัตกรรม					✓			✓			2
14. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้						✓					1
15. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา			✓			✓					2
16. กำกับดูแลนักเรียน		✓				✓					2
17. เข้าใจความขัดแย้ง						✓					1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการ										ความถี่
	Childs-Bowen, Moller และ Scrivner (2000)	Flamand (2000)	Suranna and Moss (2002)	Hoy and Hoy (2003)	Lagrange and Foulke (2004)	Richardson and Sarah (2006)	Fullan (2008)	Schleieher (2010)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555)	วิจารณ์ พานิช (2556 ก)	
18. มุ่งเน้นทักษะการคิดระดับสูง		✓									1
19. รูปแบบ เทคนิคการสอน		✓		✓							2
20. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ เรียนรู้								✓			1
21. การทำงานเป็นทีม								✓		✓	2
22. สะท้อนผลการเรียนรู้								✓			1
23. เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้										✓	1
24. มีคุณธรรม จริยธรรม										✓	1
25. การวัดและประเมินผล										✓	1
26. ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้									✓		1
27. เป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง										✓	1

จากตาราง 1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการ จำนวน 10 แหล่ง เมื่อนำองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการทั้ง 10 แหล่งมารวมกัน พบว่า มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 27 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกใช้อองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้เลือกใช้ เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน

แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้องค์ประกอบหลัก

3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู จำนวน 7 ความถี่

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักเรียน จำนวน 5 ความถี่

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ความถี่

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีนิกวิชาการกล่าวไว้ จำนวน

3 ความถี่

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21	การสังเคราะห์องค์ประกอบ
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	เป็นแบบอย่างทางการสอน
	เป็นผู้นำทางวิชาการ
	การนิเทศการศึกษา
	เป็นตัวแทนขององค์กร
	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
	เข้าใจความขัดแย้ง
	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้
	การทำงานเป็นทีม
	เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้
	มีคุณธรรม จริยธรรม
2. การพัฒนานักเรียน	กำกับดูแลนักเรียน
	มุ่งเน้นทักษะการคิดระดับสูง
	การวัดและประเมินผล
	สะท้อนผลการเรียนรู้

ตาราง 2 (ต่อ)

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21	การสังเคราะห์องค์ประกอบ
3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	มีรูปแบบ เทคนิคการสอน ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอน ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้แบบรวม ออกแบบการเรียนรู้ และนวัตกรรม

จากตาราง 2 ผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดที่นำมาสังเคราะห์ไม่ได้หายไปไหนแต่เกิดจากการจัดข้อความที่คล้ายกันหรือความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันซึ่งสามารถสรุปออกมาได้

4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

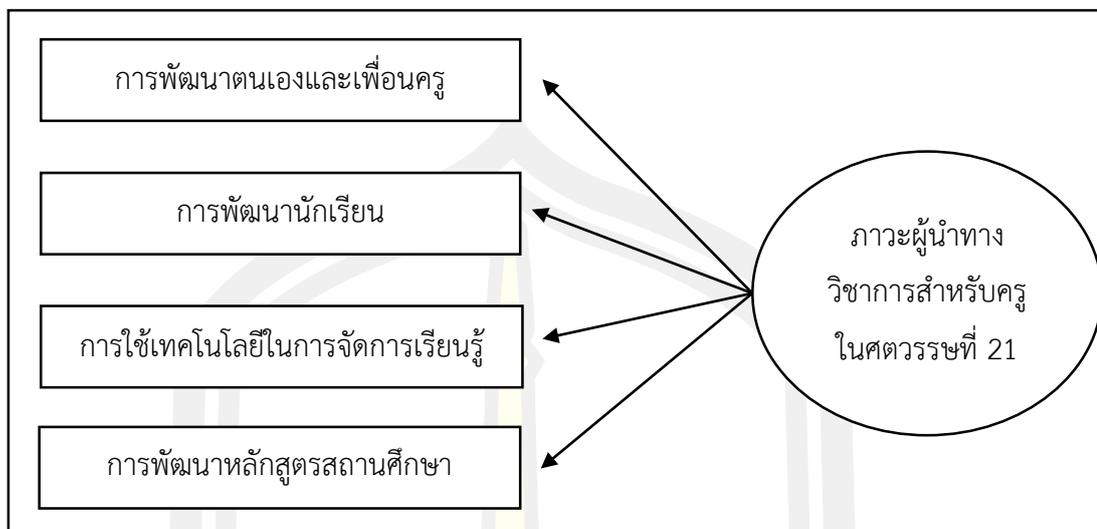
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21

จากภาพประกอบ 1 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ได้จากการสังเคราะห์ของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) พัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21

1.1 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ องค์ประกอบนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย 1) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 2) แนวคิดขององค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อนครู ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง

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

จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าตนมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจรู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่น่ารัก น่าเอ็นดู น่าสนใจ แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

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

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้จักคุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

มณฑป ไชยชิต (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศนั้นต้องประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) มุ่งอนาคต กระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาส

พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) การดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม 3) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 6) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับนักเรียน 7) มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 8) การพูดจา ไพเราะ สุภาพอ่อนโยน มีความสุขเยือกเย็นและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล 9) มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู 10) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 13) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	นักวิชาการ						ความถี่
	Senge (1990)	จำรัส ดังสุวรรณ (2545)	ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสิทธิ์วงศ์ (2550)	มณฑป ไชยจิต (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง	✓			✓	✓	✓	4
2. เห็นสภาพจริงว่าอะไรมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร	✓						1

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเอง	นักวิชาการ						ความถี่
	Senge (1990)	จำรัส ดังสุวรรณ (2545)	ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสิริวงศ์ (2550)	มณฑป ไชยจิต (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553 ก)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	
3. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง	✓	✓		✓		✓	4
4. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้	✓	✓	✓	✓			4
5. เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง		✓	✓	✓			3
6. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ					✓	✓	2
7. มีวินัยและความรับผิดชอบ					✓	✓	2
8. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์การและวิชาชีพ					✓		1
9. ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม						✓	1
10. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย					✓		1
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓	✓			2
12. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง						✓	1
13. วางแผนการดำเนินงานได้				✓			1
14. ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม				✓	✓		2
15. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ				✓		✓	2
16. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับนักเรียน						✓	1
17. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย						✓	
18. มุ่งพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ						✓	1
19. มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นครู						✓	1

จากตาราง 3 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนาตนเองที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 6 แห่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาตนเองที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 19 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปและเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง

Knowles (1975) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองว่าบุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอนแต่อย่างเดียว การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่น จำเป็นต้องมีบิดามารดา ปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น จะค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับของผู้อื่น จะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และชี้นำตนเอง ได้มีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นมาก เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์วิทยบริการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จุดสำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องเริ่มจากการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็วทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง หมายถึง ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม อาจมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาความรู้ไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง

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

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2540) ให้ความทัศนะไว้ว่า ในการเป็นนักบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามต้องตระหนักว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม โดยจะต้องมีบทบาทหน้าที่ 8 ประการ คือ 1) มีจิตว่างไม่ยึดอารมณ์ ไม่มีผลประโยชน์ 2) ใช้สมองและความรู้ 3) มีการตัดสินใจที่ดี 4) มีทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 5) เลือกคนดี คนเก่งมาร่วมงาน 6) จัดโครงสร้างองค์การ กระทบการอย่างเหมาะสม 7) กระจายอำนาจการตัดสินใจ 8) ติดตามงานและประเมินผลงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลักและผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่ามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต การกล้าที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้

Flippo (1966) ได้ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์คือการร่วมงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สมพร สุทัศนีย์ (2542) กล่าวว่า หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนที่เราต้องการอยู่ร่วมกันนาน ๆ ใกล้ชิดสนิทสนมกันและสรุปได้ดังนี้ การสร้างความเป็นกันเอง พุดจาด้วยภาษาสุภาพอ่อนโยน แสดงความร่าเริงแจ่มใสมีชีวิตชีวา ไม่เอาเปรียบผู้ที่ต้องอยู่ด้วยกันจนเกินไป แสดงน้ำใจโดยการให้การช่วยเหลือโดยไม่ต้องขอร้อง ดูแลเอาใจใส่ยามเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นที่ปรึกษาที่ปรึกษาได้ เมื่อทำผิดต้องยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไข มีความอดทน แสดงความจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กัน ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. การพัฒนาเพื่อนครู

Cogan (1973) ได้เสนอการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) ซึ่งเป็นโครงสร้างการทำงานโดยตรงกับครูผู้สอน โครงสร้างนี้มักใช้กับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อเป็นสายตรง เช่น ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศ ครูใหญ่กับผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชากับครูผู้สอน ครูที่เลี้ยงกับครูฝึกสอน ครูผู้ประสานงานกับครู ฝึกสอน ครูต้นแบบกับครูฝึกงาน และอื่น ๆ

โครงสร้างการนิเทศแบบคลินิกอธิบายได้ 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้ 1) การพูดคุยกับครูก่อนเข้าสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์และตีความการสังเกตและการกำหนดวิธีพูดคุย 4) การพูดคุยหลังการสังเกตการสอน 5) การติชม เมื่อการนิเทศดำเนินมาครบ 5 ขั้นตอนแล้วครูจะมีแผนปฏิบัติการเป็นรูปธรรม ผู้นิเทศก็ต้องเตรียมตัวเพื่อทบทวนแผนสำหรับพูดคุยในการสังเกตการสอนครั้งต่อไป และกำหนดจุดมุ่งเน้นกับวิธีการสังเกตขั้นใหม่ต่อไป

Allan (1998) กล่าวถึงกระบวนการประชุมแบบพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อนวิจารณ์เพื่อน (Critical Friends) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) การเปิดประเด็นโดยครูผู้นำทีม 2) การนำเสนอของครู 3) การถามคำถามเพื่อความกระจ่าง 4) การพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ การแสดงหลักฐาน 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย 6) การพิจารณาไตร่ตรองโดยเปิดอภิปรายจากการมีส่วนร่วม

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) ได้เสนอโครงสร้างเพื่อพัฒนาชั้นเรียนแบบเพื่อนแนะเพื่อน (peer coaching) ซึ่งหมายถึง วิธีการที่ครูซึ่งคุ้นเคยกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน รวมกลุ่มกันเพื่อจัดการนิเทศแบบคลินิกให้กันและกัน โดยมีผู้ อำนวยความสะดวกหรือผู้นำเป็นผู้ประสานงาน วิธีการเพื่อนแนะเพื่อนมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อนแนะเพื่อน 2) จัดประชุมเตรียมการเพื่อกำหนดจุดเน้นของการสังเกตการสอน 3) ดำเนินการและวิเคราะห์การสังเกตการสอนเพื่อแยกแยะให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสังเกตและการตีความสภาพการจัดการเรียนการสอน และ 4) จัดพูดคุยจากการสังเกต 2 ครั้ง ด้วยวิธีการต่างกัน

York-Barr และ Duke (2004 อ้างอิงมาจาก อุษาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ได้จำแนกบทบาทของครูผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อนครู ไว้ดังนี้ 1) การประสานงานและการจัดการ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2541) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี พบองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อนครู ดังนี้ 1) การให้ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ แก่เพื่อนครู 2) การให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนครู 3) การส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา แก่เพื่อนครู

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2543) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ เพื่อเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบปฎิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำและครูต้นแบบ โดยเฉพาะในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญนั้น ให้สามารถเป็นวิทยากรหลักในพื้นที่ และกำหนดคุณสมบัติของครูแกนนำและครูต้นแบบให้สามารถ

ถ่ายทอดความรู้ นิเทศเครือข่าย และการให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยกัน ผลสำเร็จอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูแกนนำและครูต้นแบบจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาครูเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะกลายเป็นประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่สั่งสมอยู่ในตัวครูแกนนำและครูแกนนำและครูต้นแบบจะมีโอกาสได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างให้แก่ครูเครือข่าย โดยใช้วิธีการนิเทศภายในในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูเครือข่ายเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และเจตคติอันดีต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ แล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ อย่างมีคุณภาพต่อไป สรุปได้ว่าบทบาทของครูแกนนำและครูต้นแบบ ประกอบด้วย

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

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาเพื่อนครู

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

จากตาราง 4 เมื่อนำองค์ประกอบของการพัฒนาเพื่อนครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการจำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครูที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่ามีตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด

แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปและเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาเพื่อนครู พบว่า มีตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศการสอน 2) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) ถ่ายทอดความรู้

1. การนิเทศการสอน

ความหมายการนิเทศการสอน

Goldhammer และคณะ (1980) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ ส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ถูกนำมาใช้โดยผ่านฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

Hallinger และ Joseph (1985) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตร และการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนครูด้านการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียนโดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งทางด้านการนิเทศ การประเมินผลโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

Krung (1993) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียง การนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่า ได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

Glickman และคณะ (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์ และหารให้ความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

วัชระ เล่าเรียนดี (2553) ให้ความหมายว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยวิธีการ หลากหลายวิธี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ให้ความหมายว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า หมายถึง กระบวนการร่วมกันทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การกำหนดแนวทางการนิเทศอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้บันทึกการนิเทศเพื่อการประเมินการจัดการเรียนการสอน ความสอดคล้องต่อเป้าหมายด้านวิชาการ วิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู เพื่อการพัฒนาปรับปรุงหลังการปฏิบัติการสอน ติดตามการนิเทศและประเมินผลเป็นระยะ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกันในการนิเทศ เพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

2. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

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

Heller and Firestone (1995 อ้างอิงมาจาก อุซาวดี จันทรสุนธิ, 2551) ให้ทัศนะว่าครูผู้นำต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการโรงเรียนแบบยั่งยืน

York-Barr และ Duke (2004) ให้ทัศนะว่า ครูต้นแบบต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการผ่านบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน และต่อการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน ครูต้นแบบเป็นทั้งครูและผู้นำ หมายถึง ครูต้นแบบเป็นทั้งผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอนและเป็นผู้ที่เพื่อนครูให้การยอมรับและนับถือ ครูผู้นำการเรียนการสอนจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำ เนื่องจากแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และมีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

อุซาวดี จันทรสุนธิ (2551) ให้ทัศนะว่าครูจะเป็นครูต้นแบบก็ต่อเมื่อครูเหล่านั้นได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน นอกจากนี้ครูผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และใช้อำนาจของผู้นำในการจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

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

3. ถ่ายทอดความรู้

Quinn, Anderson และ Finkelstein (1996) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้ ซึ่งหมายความถึงการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ การจัดการวัฒนธรรมทางองค์การสำหรับการถ่ายทอดความรู้จะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ที่นำและสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้ และสะสมความรู้ในทุกระดับ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ขององค์การ จะเห็นได้จากพฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้แบบการทำงานร่วมกันในทุกระดับของสมาชิกองค์การ (synergetic behavior of knowledge) ซึ่งผู้ปฏิบัติต่างทำงานร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานในลักษณะต่อไปนี้

1. การเติมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด (Best practices) ลงในฐานข้อมูลความรู้ขององค์การ
2. การทำแบบประเมินและตรวจสอบประสบการณ์และข่าวสารความรู้ที่ไม่ถูกต้องของผู้ปฏิบัติ
3. การสอน การติวเข้ม การเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนร่วมงาน การอภิปราย และการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงาน
4. การเขียนรายงาน และการเตรียมรายงานการวิเคราะห์งานเขียน การจัดเตรียมบันทึกเดือนความจำส่วนตัว และรายงานให้กับเพื่อนร่วมงาน
5. การให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตอย่างเปิดเผย การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และการให้คำตอบสำหรับปัญหาการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างแข็งขัน

6. การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับความเข้าใจในประโยชน์ สถานการณ์ หรือปัญหาที่ซับซ้อน การเขียนลำดับขั้นตอนของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานในระหว่างที่กำลังทำงานในกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงงาน

7. การใช้ฐานข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในการทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ
ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง พฤติกรรมการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร การนำศักยภาพของคนในองค์กรออกมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ

1.2 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียน

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียนมีนักวิชาการได้ให้ องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

McEwan (1998) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนต้องตั้งความคาดหวังต่าง ๆ ไว้สูง สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนเองตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักเรียนได้ดังนี้
1) ครูกำหนดความคาดหวังไว้สูงในการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ครูต้องเร่งเนื้อหา 3) ครูมีการสอนสู่มาตรฐาน 4) มีการตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

Lashway (2002) ได้ตั้งความคาดหวังไว้สูงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนว่า นักเรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักเรียนและครู การเน้นการริเริ่มการอ่านออกเขียนได้

Leithwood (2006) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูไว้ว่าต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องทำการประเมินเป็นประจำ

Oklahoma (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนา นักเรียนประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

Pendleton County Schools (2007) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องพัฒนาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการที่สูงขึ้น

กมล ทรายู (2553) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย 1) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

จากรู้ทร บุญส่ง (2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนประกอบด้วย 1) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน

ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนานักเรียน	นักวิชาการ							ความถี่
	McEwan (1998)	Lashway (2002)	Leithwood (2006)	Oklahoma (2007)	Pendleton County Schools (2007)	กมล ตราฐู (2553)	จากรู้ทร บุญส่ง (2556)	
1. กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน			✓	✓	✓	✓	✓	5
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	✓	✓	✓				✓	4
3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน		✓			✓	✓	✓	4
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง				✓				1
5. ครูต้องมีการเร่งเนื้อหา	✓							1

จากตาราง 5 เมื่อนำองค์ประกอบการพัฒนาักเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ จำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบการพัฒนาักเรียนที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาักเรียน เพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาักเรียน พบว่า มีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

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

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

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

ประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกะดับของการศึกษาได้ โดยทั้งนี้ต้องมีความเชื่อและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติดังนี้

1. วิธีสอนที่เหมาะสมที่สุดคือการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพราะคุณภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการสอน
2. ผู้สอนที่จะพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้เฉพาะเจาะจงชัดเจนและเป็นที่น่าสนใจของผู้เรียนมากที่สุด
3. ผู้สอนต้องให้ออกาสผู้เรียนมีส่วนกำหนดเป้าหมายและได้รับข้อมูลจากการเรียนของตนเอง
4. วิธีประเมินผลที่จะช่วยทำให้การมีคุณภาพคือ วิธีที่ผู้สอนเป็นผู้ออกแบบวางแผน และดำเนินการร่วมกับผู้เรียนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้
5. วิธีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ สำหรับผู้เรียนจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปอย่างท้าทาย ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนรู้
6. การประเมินผลเป็นเรื่องที่ไม่ยากเกินไปสำหรับผู้สอนที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเอง ถ้าหากผู้สอนตั้งใจและอุทิศตนให้กับการศึกษา เพื่อความรู้ความเข้าใจ มีการฝึกฝน สำหรับการนำไปใช้ จะทำให้ประเมินการสอนและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบได้
7. ผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินโดยการทำงานร่วมกับผู้สอนคนอื่น ๆ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวตลอดเวลา โดยผู้สอนใช้ความพยายามที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างจริงจัง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง ความใส่ใจของครูในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานให้ได้ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียนต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หมายถึง การจัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การคำนวณ การนำเสนอข้อมูล และประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ความสามารถหรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด 2) ครูมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน 3) ครูวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่เป็นประจำ

4) ครูต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ 5) ครูมีการตีความจากข้อมูล 6) ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

หลักสูตรแกนกลางฯ 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กล่าวว่า มาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ รวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพ การศึกษา โดยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับโรงเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในทุกระดับชั้นประกอบด้วย 1. การจัดทำสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ สถานศึกษาของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระ และทุกระดับชั้นในปีปัจจุบันและปีที่ผ่านมา 3. รายงาน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระ และทุกระดับชั้น ในปีปัจจุบัน และปีที่ผ่านมา ฯลฯ

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

1.3 ตัวชี้วัดองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

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

การสอน ซึ่งในด้านการเรียนการสอนนั้นยังสามารถแบ่งเป็นการใช้ในชั้นเรียนปกติ หรือการใช้เสริมจากการสอน โดยการทบทวนจากเว็บไซต์ที่ผู้สอนสร้างขึ้นสำหรับวิชานั้น ๆ

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

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

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

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

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

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

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

อนรรยงค์ คุณมณี (2550) ได้ให้ความหมายของ CAI ว่ามาจากคำย่อในภาษาอังกฤษ คือ Computer Assisted Instruction หรือ Computer Aided Instruction เป็นโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนครู ทำหน้าที่เป็นสื่อการเรียนบทเรียนสามารถโต้ตอบกับผู้เรียนได้ ประกอบด้วย ตัวอักษร ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง (Multimedia) ทำให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียนไม่รู้สึกลำบากหน่าย การสร้างบทเรียนแบบนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการเชื่อมโยงสิ่งเร้า

กับการตอบสนอง โดยการออกแบบโปรแกรม จะเริ่มต้นจากการให้สิ่งเร้าแก่ผู้เรียนประเมิน การตอบสนองของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเสริมแรงและให้ผู้เรียนเลือกสิ่งเร้าอันดับต่อไป อนุชา คชะชาชัย (2555) ได้ให้ความหมายของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI : Computer Assisted Instruction) หมายถึง การประยุกต์นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียน การสอน โดยมีการพัฒนาโปรแกรมขึ้นเพื่อนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเสนอแบบ ทิวเตอร์ การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การส่งเสริมการเรียน การสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (Into rail) แบบจำลองสถานการณ์ (Simulation) หรือแบบการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) เป็นต้น การเสนอเนื้อหาเป็นการเสนอโดยตรงไปยังผู้เรียนผ่านทางจอภาพ หรือแป้นพิมพ์ โดยเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม วัสดุทางการสอนคือ โปรแกรมหรือ Courseware ซึ่งปกติจะถูกเก็บไว้ใน แผ่นดิสก์หรือหน่วยความจำของเครื่อง พร้อมทั้งจะเรียกใช้ได้ตลอดเวลา การเรียนในลักษณะนี้ ในบางครั้งผู้เรียนจะต้องโต้ตอบ หรือตอบคำถามเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยการพิมพ์ การตอบคำถาม จะถูกประเมินโดยคอมพิวเตอร์ และจะเสนอแนะขั้นตอนหรือระดับในการเรียนขั้นต่อไป กระบวนการ เหล่านี้เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน หมายถึง การนำคอมพิวเตอร์เข้ามา จัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้คอมพิวเตอร์เสริม การสอนนี้สามารถใช้ประกอบขณะที่ผู้สอนทำการสอนเอง หรือการใช้สอนแทนผู้สอนทั้งหมดก็ได้ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

2. ส่งเสริมการสอนออนไลน์ (E-Learning)

Campbell (1999) ได้ให้ความหมายของ e-Learning ว่า เป็นการใช้เทคโนโลยีที่มี อยู่ในอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์และการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ที่ผู้คนทั่วโลกมีความ สะดวกและสามารถเข้าถึงได้

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

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

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

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

3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social Network)

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

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2558) ได้ให้ทัศนะว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking Services : SNS) เป็นแพลตฟอร์มที่ให้บริการออนไลน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นความสนใจ ร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรม เหตุการณ์ เรื่องราวภาพ เพื่อสร้าง เครือข่ายสังคม (Social Networks) หรือความสัมพันธ์ในสังคม (Social Relations) ระหว่างกลุ่มบุคคล แพลตฟอร์มบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นบริการสารสนเทศบนเว็บที่อนุญาตให้แต่ละคนสร้างโปรไฟล์ของตนเอง สร้างรายชื่อของสมาชิกในกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนออนไลน์ที่เชื่อมโยงกันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ภายในระบบ ตัวอย่างบริการ เครือข่ายสังคมออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต เช่น email, Google, Facebook, Web Blog, Twitter, LinkedIn, Instagram และอื่น ๆ

ธนวัฒน์ วรรณประภา (2563) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ การเรียนการสอนออนไลน์มีความแตกต่างจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนปกติ จากประสบการณ์และการรับรู้ผ่านเวทีการสัมมนาต่าง ๆ เครื่องมือหรือโปรแกรมสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์นั้น จำแนกได้ดังนี้

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

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

3. Microsoft Teams เป็นการสร้างห้องเรียนออนไลน์เช่นเดียวกับ Google Classroom แต่มีความซับซ้อนกว่า และ Microsoft พยายามรวบรวมความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ให้อยู่ในโปรแกรมเดียวกัน

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

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

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

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

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

1.4 ตัวชี้วัดองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

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

3) การออกแบบหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ 5) การประเมินผลหลักสูตร

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

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

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

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

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

ตาราง 7 (ต่อ)

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

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

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

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

หลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

Good (1973) ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระการปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

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

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือ ขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานศึกษาโดยผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

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

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

5. เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

6. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรและนิเทศติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่รับทราบ

สัจด์ อุทรานันท์ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับ ความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) หลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum) หมายถึง แผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการการศึกษาที่จะพัฒนาให้ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งจัดทำโดยคณะบุคคลของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียน และชุมชน สังคม ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ใน ชุมชนสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งไม่ขัดต่อความมั่นคงของชาติ และสิทธิมนุษยชน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง การพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสม ทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตร สถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาและคณะอนุกรรมการ ระดับกลุ่มวิชาจะต้องดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543)

1. ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรว่า กำหนดสาระที่เป็นแกนกลางและสาระ ของท้องถิ่นไว้อย่างไร และมีความสอดคล้องสัมพันธ์และสมดุลอย่างไร

2. วิเคราะห์ข้อบ่งชี้เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งองค์ประกอบ ด้านความรู้ทักษะ/กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม

3. ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการของชุมชนและสังคม
 4. ปรับปรุงสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
 5. ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 6. วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ สัดส่วน เวลาและหน่วยกิจตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด
 7. พัฒนาแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน
- นอกจากนี้ครูควรดำเนินการเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาสมบูรณ์อีก 2 ประการ นั่นคือ กำหนดสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล
- รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

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

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ ชี้ให้เห็นว่า การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรด้วย

2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

Beauchamp (1975) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ โดยประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอน

Chandra (1977) ได้ให้ความหมายของการนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป็นการทดลองใช้เนื้อหาวิชาวิธีการสอน เทคนิคการประเมิน การใช้อุปกรณ์การสอบแบบเรียนและทรัพยากรต่าง ๆ

ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน โดยมีครูและผู้ร่างหลักสูตรเป็นผู้ปัญหาแล้วหาคำตอบให้ได้จากการประเมินผล

รายงานการประชุมทางวิชาการเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรของประเทศในภูมิภาค APEID (1977) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้มีความหมายครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร ไปจนถึงการอบรมครูผู้สอนให้เป็นผู้มีสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งจะนำหลักสูตรไปใช้ให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุมิตร คุณากร (2520) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นกระบวนการที่ทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติจริง และเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและมีกิจกรรมที่จะกระทำได้ 3 ประการ คือ

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
3. การสอนของครู

สันต์ ธรรมบำรุง (2527) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้หมายถึงการที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูนำโครงการของหลักสูตรที่เป็นรูปเล่มนั้นไปปฏิบัติบังเกิดผล และรวมถึง การบริหารงานด้วยวิชาการของโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

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

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

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) การนำเสนอหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร เป็นต้น

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

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

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

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

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

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การตัดสินคุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ผลจากการรวบรวมข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด สิ่งใดที่ควรต้องทำการปรับปรุงเพื่อให้หลักสูตรดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 2. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3. มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ 4. การนิเทศการสอน 5. เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 6. ถ่ายทอดความรู้
2. การพัฒนานักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ศึกษาหาความรู้ และฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ 4) การนิเทศการสอน 5) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และ 6) ถ้อยทอดความรู้

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักเรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ 3) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

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

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1. ความหมายของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

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

Swanson และ Holton (2001) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ใหม่ทักษะหรือการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความตระหนักในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่งหมายถึงการพัฒนาบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับของการผลปฏิบัติงานในปัจจุบันไปสู่ระดับของผลการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง การเพิ่มสมรรถนะครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการผลักดันให้องค์กรสามารถทำงานโดยความร่วมมือเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้หลักการพัฒนา ดังนี้

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในขณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบ

สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

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

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

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

วิทยา วิจิตร (2557) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่างจากเดิมที่จะมองว่าการจัดการเรียนคือการจัดการชั้นเรียน วิชาเรียน และหลักสูตร โดยแนวคิดนี้บางวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ 1) เรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) เรียนจากการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และ 3) เรียนจากหลักสูตรที่เป็นระบบ แล้วนำทั้ง 3 ส่วนมาผสมผสานกัน โดยให้น้ำหนักเป็น 70 : 20 : 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ 70:20:10 Framework ที่นำเสนอนี้เป็นแค่แนวทาง การปรับสัดส่วนต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็น 70 : 20 : 10 เสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น 1) เนื้อหาในการเรียนรู้ แต่ละเนื้อหาต้องการสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียนวิชาคณิตศาสตร์อาจจะต้องให้น้ำหนักกับการเรียนหลักสูตรเป็นระบบมากขึ้น แต่การเรียนเชิงจักรยานก็ต้องการให้น้ำหนักการลงมือปฏิบัติมากหน่อย 2) ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน พวกมือใหม่ ๆ จะต้องการเรียนจากหลักสูตร ขณะที่ผู้ชำนาญแล้วอาจจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า

จากการศึกษาหลักการพัฒนา จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

Wills (1993) เห็นว่า วิธีการเหมาะสมในการพัฒนา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ

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

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

Dessler (2002) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้หน่วยงาน

มีผลผลิตสูง

1.2 การวิเคราะห์บุคลากรที่จะพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับโปรแกรมการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจในส่วนตัวบุคคลที่จำเป็นต้องมี

- 1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา

2. ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเป็นการออกแบบที่พิจารณาครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร วิธีการพัฒนาเนื้อหาสาระของ

การพัฒนาและกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง

3. ขั้นตอนการประเมินผลก่อนการดำเนินการ เป็นการนำการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนจะมีการดำเนินการในขั้นต่อไป เพื่อประกันว่าเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นหลักการ คือ การมุ่งทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการฝึกอบรมที่มีความสามารถ และทักษะในการนำเสนองานที่ดี นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาที่จะอบรม

5. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่รวมถึงการติดตามผลเพื่อพิจารณาว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมจะพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้หรือไม่ในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษา/พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม

สุวรรณ หมื่นตาบุตร (2540) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารที่ใช้กันมากได้แก่

1. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Rotation) เป็นวิธีการหนึ่งในการเตรียมผู้บริหาร โดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2. การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน (Orientation) เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจการทำงานระหว่างกัน เพื่อจะได้เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ขององค์การ โดยการให้ความรู้เรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่ดำเนินกันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงนอกสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ และหลังจากกลับทัศนศึกษาแล้วก็มีการสรุปผลหรือจัดประชุมสัมมนา เพื่อหาข้อสรุปในสิ่งที่ได้จากการทัศนศึกษา

4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นวิธีการเรียนด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีที่ทดลองและจัดลำดับไว้เป็นอย่างดีแล้ว เพื่อนำไปสู่ความรู้หรือทักษะของการสอนบทเรียนสำเร็จรูปมีข้อดี คือ

4.1 สามารถใช้กับคนจำนวนมาก ๆ ได้ทีเดียวพร้อม ๆ กัน

4.2 สะดวกในการจัด ไม่ต้องจัดอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ต้องมีสถานที่

4.3 บทเรียนที่หาไว้อย่างดีสามารถใช้ได้กับผู้เข้าร่วมพัฒนาหลาย ๆ รุ่น

ทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

4.4 ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนด้วยวิธีนี้น้อยตามความเข้าใจในบางเรื่องไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนของคนอื่น

5. การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการพัฒนาผู้บริหารที่จะช่วยให้ผู้ร่วมประชุมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง ตลอดจนแก้ปัญหาคัดแย้งในการปฏิบัติงานหรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปวิธีพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ มีดังนี้

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

นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542) ได้จำแนกแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

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

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติ คือ อธิบายให้ ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิตให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวนและติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เป็นวิธี การพัฒนาที่มีความสำคัญในปัจจุบันเนื่องจากมีสื่อและแหล่งความรู้มากขึ้น คือ ด้งวัตถุประสงค์และตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่นแบบไม่เป็นทางการ ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส นำการอธิบายและบรรยายภาคีในบางโอกาสเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการและแสวงหาโอกาสในการดูงานในและต่างประเทศ

กรมวิชาการ (2543) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอก หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนดกล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลในสถานศึกษาอื่น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่ เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างของหน่วยงาน
2. การบรรยาย เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ โดยทักษะกระบวนการของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้จะเป็นการพูดล้วน ๆ หรือเป็นการบรรยาย ประกอบสื่อโสตทัศน
3. อภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายร่วมกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 คน มีพิธีกร ดำเนินรายการ
4. การบรรยายหมู่หรือการประชุมปฐกถา วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการอภิปรายหัวข้ออื่น ๆ เหมือนการอภิปราย เป็นคณะ
5. การสัมมนา เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเสนอแนวทางในข้อข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกด้านการเรียนรู้ เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง

6. การระดมสมอง เป็นการฝึกคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมความคิดให้ได้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินตนเองของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

7. การเรียนรู้ทางไกล เป็นระบบพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติโดยใช้ระบบสื่อประสมซึ่งประกอบด้วย สื่อวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการสื่อบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

8. การศึกษาดูงาน เป็นการนำบุคลากรไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

9. การฝึกงาน เป็นการปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร

10. การสอนงาน เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน การพิจารณาผู้หมุนเวียน การพิจารณาตำแหน่งงาน การสอบถามความสมัครใจ การดำเนินการหมุนเวียนงาน การประเมินและติดตามผล

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

13. การประชุมทางวิชาการ เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่ง มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มี

สิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพล
เหนือผู้อื่นจนดับทักผลการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อประชุม

15. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา
โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดง
และกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละครเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ
การสอนงาน การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์
หรือการขับร้อง

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มี
ประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง
และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ทำ
แบบฝึกหัดและได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบ
หนึ่งที่สำคัญความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียน CAI ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนจาก
คอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่องทราบ
ผลการปฏิบัติได้การเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้อง
แข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ที่สำคัญความก้าวหน้าทาง
วิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านการโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบ
เครือข่ายสามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ใน
รูปแบบนี้อาจเรียกว่า การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (Web-Based Learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต

20. เกมการบริหาร เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง
เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ผู้เรียน
จะมีโอกาสฝึก วิจัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

21. กรณีศึกษา เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐาน
ในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้
ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล
สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือ
พัฒนาอย่างไร

22. การฝึกประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนหลังที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

23. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมสั้น ๆ ให้เกิดความสนุกสนาน เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกับ

24. กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการงานและการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้าง พัฒนาของครูซึ่งมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนี้

ตาราง 9 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ								ความถี่
	Wills (1993)	McCaughey, Moxley และ Velsler (1998)	Dessler (2002)	สุวรรณ หมื่นตาบุตร (2540)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (2541)	กรมวิชาการ (2545)	นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542)	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	
1. การสัมมนา	✓			✓	✓	✓	✓	✓	6
2. การศึกษาด้วยตนเอง		✓	✓	✓		✓	✓		5
3. การระดมความคิด								✓	1
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓			✓		✓		✓	4
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง				✓				✓	2

ตาราง 9 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ	นักวิชาการ								
	Wills (1993)	McCauley, Moxley และ Velser (1998)	Dessler (2002)	สุวรรณ ทัศนตาบุตร (2540)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (2541)	กรมวิชาการ (2545)	นงลักษณ์ ลินสีปผล (2542)	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	ความถี่
6. การฝึกอบรม	✓		✓	✓	✓		✓		5
7. การศึกษาต่อ					✓				1
8. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป				✓				✓	2
9. การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน				✓			✓		2
10. การรวมกลุ่มทำงาน		✓			✓			✓	3
11. การศึกษาดูงาน				✓	✓	✓	✓	✓	5
12. การศึกษากรณีตัวอย่าง				✓				✓	2
13. การนิเทศภายใน						✓			1
14. การเรียนรู้ทางไกล	✓							✓	2
15. การพัฒนางานในหน้าที่			✓	✓					3
16. การฝึกปฏิบัติงาน				✓	✓			✓	3

จากการวิเคราะห์ตาราง 9 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ จากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 4 ความถี่ขึ้นไป ประกอบด้วยวิธีการดังนี้ 1) การสัมมนา 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกอบรม 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันกับองค์ประกอบอื่นแต่ใช้ชื่อต่างกัน แล้วนำมาทำการจัดหมวดหมู่ของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 3 องค์ประกอบ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

แนวคิดการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และผ่านประสบการณ์ 70 %	การศึกษาด้วยตนเอง	1. การระดมความคิด 2. การหมุนเวียนตำแหน่ง 3. การศึกษาต่อ 4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป 5. การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน 6. การรวมกลุ่มทำงาน
การเรียนรู้จากการพัฒนาบุคคลอื่น 20 %	การศึกษาดูงาน	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง 2. การนิเทศภายใน 3. การเรียนรู้ทางไกล 4. การพัฒนางานในหน้าที่
การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมพัฒนา 10 %	การฝึกอบรม	1. การสัมมนา 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติงาน

จากตาราง 10 พบว่าแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูได้จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม

1. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Learning)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดองค์กรจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูล เพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่ายเช่น หนังสือภาษาไทย-ต่างประเทศ วารสาร/นิตยสารที่เกี่ยวกับงาน หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ใบปลิว บทความ ผลงานวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารในงานที่

เกี่ยวข้อง ตัวอย่างชิ้นงานรายงานการปฏิบัติงาน การเรียนผ่านดาวเทียม CD/VCD VDO เทปบันทึก Internet Intranet E-Learning เป็นต้น

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

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

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

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

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)

วิจิตร อาวะกุล (2537) การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “Study Tour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้เกิดผิดพลาดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนบ้างซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้นช่วยให้การทำงานดีขึ้น

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่าเป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริง เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยศักยภาพของจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและ

ข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลารถออกที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทาง และจัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึงการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแล้ว แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยการสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนากว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการกู้ยืมเงินการให้เงินอุปกรณ์เครื่องมือและนักวิชาการช่วยเหลือสนับสนุนตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญทัดเทียมกับนานาชาติ

2.2 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

2.2.1 การให้ไปฝึกงานเป็นการส่งคนไปเพื่อทำงานและใช้สติปัญญาด้วย
ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.2.1.2 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.2.1.3 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.2.2 การพาไปดูงานโดยพาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เห็นของจริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

3. ขั้นตอนการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

3.1 ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าต้องการเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร และความสามารถนั้นสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ด้วยการใช้วิธีการดูงานนอกสถานที่

3.2 ขั้นการวางแผน ผู้บังคับบัญชಾವางแผนการดูงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

3.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงานเพื่อนำมากำหนดขอบเขตของการไปดูงานนอกสถานที่ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดขึ้นและเสร็จตามเวลาที่ต้องการ

3.2.2 กำหนดจุดที่จะดูงาน เพราะในการไปดูงานจะต้องเลือกจุดที่จะไปที่ที่ดีที่สุดใช้เกณฑ์ในการพิจารณาในด้านความเป็นไปได้ในการให้ความรู้ ให้ประโยชน์และให้ประสบการณ์ด้านใดบ้างมากเพียงใดตรงตามที่ต้องการหรือไม่

3.2.3 การแจ้งวัตถุประสงค์และความต้องการก่อนล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสถานที่ที่จะไปดูงานได้มีเวลาจัดเตรียมบุคลากรและวางแผนการต้อนรับได้ถูกต้อง

3.2.4 การกำหนดระยะเวลา ควรวางแผนการออกเดินทางและระยะเวลาในการดูงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

3.3 ขั้นการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน โดยให้คำแนะนำและแจ้งถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการดูงาน เพื่อให้บุคลากรทราบจุดมุ่งหมายในแนวทางเดียวกันและได้มีการตั้งคำถามในสิ่งที่อยากสอบถามเพิ่มเติมไว้ล่วงหน้า

3.4 ขั้นการปฏิบัติบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถามสิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างศึกษาดูงาน นอกจากนี้องค์การบางแห่งได้มีการมอบสิ่งของที่ระลึกให้กับองค์กรภายนอกภายหลังเสร็จสิ้นการดูงานแล้ว

3.5 ขั้นการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมินและติดตามผลจากการรายงานสรุปของบุคลากรโดยประเมินตามประเด็น ดังนี้

3.5.1 ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

3.5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

3.5.3 รายละเอียด Best ที่พบและสิ่งที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้

3.5.4 ความคิดเห็นของบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จการดูงานนอกสถานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปดูงานนอกสถานที่จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนามาก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการดูงานนอกสถานที่ให้ชัดเจน

2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนดูงานบุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดูงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรก่อนไปดูงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตและประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องการมากขึ้น

3. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปดูงาน เพื่อให้องค์การที่ขอเข้าไปดูงานจัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขอไปดูงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้ง

เป้าหมายให้ ชัดเจนว่าต้องการขอดูงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์การจะได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่เปิดเผยให้กับบุคลากรที่ขอเข้ามาดูงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร

4. ภายหลังจากดูงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่น ๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้ภายหลังจากการดูงานเสร็จสิ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน การสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่น เป็นการอบรมนอกสถานที่ ที่ได้พบสถานที่จริง ทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในหน่วยงานของตนให้การทำงานดีขึ้น เป็นการพัฒนาในวิสัยทัศน์เพราะเป็นการเปิดโลกทัศน์ และยังเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานของตนเองตามสภาพหรือบริบทที่เป็นอยู่ และต้องมีการประเมินติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป และที่สำคัญทำให้ได้เครือข่ายการปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การทัศนศึกษา การดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

3. การฝึกอบรม (Training)

ความหมายของการฝึกอบรม

Rothwell (1996) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และให้บุคลากรพึงมีสมรรถภาพตามที่ ต้องการในการปฏิบัติงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้ เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบันกระบวนการฝึกอบรม (The Training Process) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวคิด กฎเกณฑ์หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของบุคคลหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การ แก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการฝึกอบรมและการสนองตอบ (Training and Responsiveness) การฝึกอบรมนั้นมุ่งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนของพนักงานปัจจุบันหรือพนักงานที่จะทำงานกับองค์การในอนาคต

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2550) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลง

ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

เรिंगลักษณะ โรจนพันธ์ (2539) การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการแต่จุดมุ่งหมายโดยรวม ๆ ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกันและได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้าง อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากและการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เข้าใจ ภูข้อบังคับ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีเจตคติและขวัญกำลังใจที่ดีเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

ประเภทของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะเป้าหมาย เช่น
 - 1.1 การฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวการปฐมนิเทศและการเสริมทักษะงานสำหรับผู้แรกเข้าทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริงที่เป็นงานถาวร
 - 1.2 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขและให้การรักษาข้อบกพร่องของพนักงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม
 - 1.3 การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมและปรับปรุงเรียกว่า “อัฟเกรดดิ้ง (Upgrading)” รวมทั้งขยายทักษะและความรู้เกี่ยวกับงาน

1.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพื้นฐานความรู้ความเข้าใจของพนักงานให้กว้างขวางและรอบด้านขึ้น รวมทั้งการเตรียมตัวพนักงานในการรับตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งสูงขึ้นไป

2. แบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน การแบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศ ความปลอดภัยในงานด้านเทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ เตรียมเป็นหัวหน้างาน นักบริหาร โครงการพิเศษ รวมทั้งอบรมขณะปฏิบัติ งานการสอน งานการหมุนเวียน งานการศึกษา และเรียน งานการพัฒนาตนเอง เป็นต้น สำหรับกิจกรรมที่ใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมแบบใด จะใช้กิจกรรมในการฝึกอบรมคล้ายกันขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และเทคนิคของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมกิจกรรมที่สำคัญมีดังนี้

- 2.1 การบรรยาย (Lecture)
- 2.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 2.3 การบรรยายเป็นชุด (Symposium)
- 2.4 การสาธิต (Demonstration)
- 2.5 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion)
- 2.6 การประชุมกลุ่ม (Syndicate)
- 2.7 กรณีศึกษา (Case Study)
- 2.8 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
- 2.9 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 2.10 การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise)
- 2.11 กิจกรรมการเรียนรู้ (Game)
- 2.12 การสอนงาน (Coaching)
- 2.13 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Learning)

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม กระบวนการในการพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีแบบแผน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่ การทำงานของบุคคลในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. การสัมมนา (Seminar)

ความหมายของการประชุมสัมมนา

ทวีป อภิลิทธิ์ (2536) การสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้อธิบายความหมายของการสัมมนาว่า หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547) กล่าวว่า คำว่า “สัมมนา” เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการ (Technical Term) ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้แทนศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Seminar” มาจากคำว่า सा (ร่วม)+มน (ใจ) แปลตามรูปศัพท์ว่าร่วมใจ ซึ่งเป็นคำศัพท์บัญญัติที่มีลักษณะตีความคือมีเสียงไพเราะ น่าฟังและมีลักษณะใกล้เคียงกับศัพท์ที่ใช้ในภาษาอังกฤษมากทั้งด้านเสียงและความหมาย จึงทำให้คำว่า “สัมมนา” เป็นคำที่คนทั่วไปรู้จักและเข้าใจอย่างแพร่หลายในเวลาอันรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การสัมมนา หมายถึง การรวมกลุ่มกันเพื่อทำการพูดคุยด้วยไมตรีจิต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แสดงความคิดเห็นหรือเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

มีนักวิชาการต่างให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531) การประชุมเชิงปฏิบัติการคือการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ความรู้สึกรู้สึกของผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบันและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไปถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมวิธีนี้นั้นเน้นทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการโดยเน้นทางด้านปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนา การเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย การประชุมปฏิบัติ การประเมินผลและการติดตามผลมีความสำคัญเพราะจะเป็นการประเมินผลว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ในการอบรมไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดและประสบผลสำเร็จเพียงใด

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมศึกษาวิเคราะห์หาหาแก้ไขปัญหาร่วมกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติการใหม่ ๆ

เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินงานจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าประชุม ปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความร่วมมือ และความรับผิดชอบของบรรดาสมาชิก มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุป ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

วิษชุดา หุ่นวิไล (2542) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น การติดต่อประสานงาน ความสนใจในการปฏิบัติงาน และจิตใจใฝ่งานดีขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจน เกิดประสิทธิภาพ
2. การประชุมเชิงปฏิบัติ การเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการประหยัดทั้งด้าน วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้การปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความชำนาญงานมากขึ้น การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง เมื่อบุคลากรจะปฏิบัติงานจะมีการแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการแนะนำมีความชำนาญแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดี ประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วย ในเวลาเดียวกัน
4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจง สั่งสอนในงานที่สั่ง และการประชุมเชิงปฏิบัติการยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการที่จะ ทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้าไม่คล่องและไม่เข้าใจในการทำงานเป็นส่วนมาก
5. เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือน ปฏิบัติงานคิดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะรู้งาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมิต สัจฉกร (2543) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการทำงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมและแบ่งเบ ภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ

4. ช่วยให้การรวบรวมข้อมูลและความคิดจากผู้เกี่ยวข้องมีความกว้างขวาง
ครอบคลุม

5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้อง
อย่างรวดเร็ว

6. ช่วยในการประสานงานประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ

7. ช่วยให้มีการหยั่งความคิดเห็นใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ และมีโอกาสรับ
ฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน

8. ช่วยให้มีส่วนผลิผลลามในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียวจนเกิด
ความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยให้การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน

10. ช่วยให้อาสาติดตามความคืบหน้าของงานและชำระสะสางกิจกรรม

11. ช่วยให้อาสาสามารถมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

แทนการคิดแต่เพียงคนเดียว

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้สรุปประโยชน์ของ
การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ระดับพนักงานช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ช่วยทบทวน
แนวคิด ทักษะและช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น

2. ประโยชน์ในระดับผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีช่วยลดปัญหา
แก้ไขงานที่ผิดพลาด ช่วยเสริมสร้างสภาวะการณ์ความเป็นผู้นำ

3. ประโยชน์ในระดับหน่วยงาน/องค์การ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้าน
แรงงานช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นที่
นิยมในการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลโดยชัดเจน จากการพัฒนาผลงาน
ที่รูปธรรม อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายหรือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้
ความสามารถที่เพียงพอ ทำให้รอบคอบในการตัดสินใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกันลดการ
ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติอีกด้วย

โปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

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

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

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

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง รูปแบบ กิจกรรม หรือรายละเอียดของแนวทางที่วางแผนไว้ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

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

นฤมล มณีงาม (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมที่สมบูรณ์ มีดังนี้

- 1) หลักการของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) ลักษณะของโปรแกรม
- 4) คุณสมบัติของผู้ใช้โปรแกรมและกลุ่มเป้าหมาย
- 5) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม
- 6) ขั้นตอนการจัดกิจกรรม
- 7) การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) หลักการ
- 3) วัตถุประสงค์
- 4) เนื้อหา
- 5) กระบวนการ
- 6) โครงสร้าง
- 7) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

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

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย

- 1) หลักการ
- 2) จุดมุ่งหมาย
- 3) เนื้อหาสาระ
- 4) กระบวนการพัฒนา
- 5) เอกสารประกอบโปรแกรม และ
- 6) การประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

สุวิทย์ ยอดสละ (2557) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้

- 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม
- 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม
- 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา คำค่อ (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย

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

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของ โปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	Kanaya และ McMillan (2005)	นงเด มณีงาม (2547)	ยอดอนงค์ จอมทองพิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556)	สุวิทย์ ยอดสละ (2557)	เชษฐา คำคั่ง (2557)	
1. หลักการและความสำคัญ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. วัตถุประสงค์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. กลุ่มเป้าหมาย	✓	✓						2
4. วิสัยทัศน์			✓					1
5. รูปแบบของโปรแกรม	✓	✓						3
6. บริบทของผู้ใช้งาน	✓							2
7. เนื้อหา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
8. กิจกรรม / วิธีการพัฒนา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
9. โครงสร้างของโปรแกรม			✓			✓		2
10. สื่อ/เครื่องมือ	✓	✓			✓			3
11. ระยะเวลาของการใช้งาน	✓							1
12. การวัดและประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 11 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาทั้งในและต่างประเทศนำมาสังเคราะห์ จำนวน 7 แหล่ง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย มีองค์ประกอบ 5 ส่วนดังนี้ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาศึกษา

ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน

ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาระงับประมาณ)

ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ ในการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

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

1. ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

2. ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

4. ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จาก

การประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

5. ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

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

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

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

Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์กรและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์กร คือ พันธกิจปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน
บทบาทและความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้าน
การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วน เป็นความต้องการ

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับ...ให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้ แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไป
ผู้ให้เงินทุนองค์การวิชาชีพและรัฐบาล

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

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมิณผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กร

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Barratt และคณะ (2009) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

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

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

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ขึ้นอยู่กับกรฝึกอบรม

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

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

ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

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

ตาราง 12 (ต่อ)

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

จากตาราง 12 เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศจำนวน 7 แหล่ง นำมาสังเคราะห์พบว่าม็อดัลประกอบ จำนวน 13 องค์ประกอบ ซึ่งการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ไว้ 5 ส่วนประกอบ ดังนี้

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

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม คือ กิจกรรม ลำดับการปฏิบัติ หรือรายละเอียดของแนวทางที่วางแผนไว้ อันเป็นมวลประสบการณ์ที่เป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของ

การพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนาผู้รับบริการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้
 โปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบของโปรแกรม และ 2) กระบวนการพัฒนา
 โปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ของ
 โปรแกรม 3) เนื้อหา 4) เครื่องมือ และ 5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาโปรแกรม
 ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผน
 ออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

นโยบาย และจุดเน้นในการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กาฬสินธุ์ เขต 2 (2564-2565) การนำประเทศสู่การปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์ชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง และ
 ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นั้น การศึกษา
 ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลก เพื่อขับเคลื่อน
 การพัฒนาประเทศในอนาคตทุกมิติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม
 สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งมั่น เสียสละ มีแผนและแนวทางการ
 พัฒนาที่ชัดเจน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน
 เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์รอบด้าน และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบไป

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้
 การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม
 อำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา , ประถมศึกษาและขยายโอกาส
 ทางการศึกษา

1. ที่ตั้ง

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

2. เขตพื้นที่บริการ

เขตบริการ ประกอบด้วยพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโพนทราย อำเภอโพนทราย อำเภอโพนทราย อำเภอโพนทราย
 หนองกุงศรี อำเภอยักษ์เม็ก อำเภอท่าคันโท และอำเภอยักษ์เม็ก

3. อาณาเขต

ทิศเหนือ ได้แก่ อำเภอท่าคันโท เขตแดนติดต่อกับอำเภอศรีธาตุ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ได้แก่ อำเภอขามเฒ่า เขตแดนติดต่อกับอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อำเภอฆ้องชัย เขตแดนติดต่อกับอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ได้แก่ อำเภอหนองกุงศรี เขตแดนติดต่อกับอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ได้แก่ อำเภอห้วยเม็ก เขตแดนติดต่อกับอำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม และติดต่อกับอำเภอกระนวนจังหวัดขอนแก่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วิถีไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

คุณธรรม นำคุณภาพ มีมาตรฐาน ดำเนินการฉับไว ใส่ใจบริการ

พันธกิจ (Mission)

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

กลยุทธ์ (Strategy)

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

เป้าประสงค์ (Goals)

1. เด็กเล็กทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาสมวัย
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม มีศักยภาพในการแข่งขัน เป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นเลิศ มีทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาครบวงจร มีทักษะการใช้เทคโนโลยีพัฒนานวัตกรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ พัฒนานวัตกรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นกระบวนการประกันคุณภาพภายใน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วม ด้วยพลังประชารัฐ มีความเข้มแข็งและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- จุดเน้นที่ 1 ระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา
- จุดเน้นที่ 2 การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา
- จุดเน้นที่ 3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- จุดเน้นที่ 4 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- จุดเน้นที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- จุดเน้นที่ 6 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- จุดเน้นที่ 7 การบริหารและการจัดการ
- จุดเน้นที่ 8 ระบบประกันคุณภาพภายใน
- จุดเน้นที่ 9 ห้องเรียนคุณภาพ (ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ)
- จุดเน้นที่ 10 ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อผลลัพธ์คือ คุณภาพผู้เรียน คนดี คนเก่ง ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) มีทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต อย่างยั่งยืน และเป็นสุข

ข้อมูลพื้นฐานการจัดการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษา

ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ก.ค. 2563)

ประกอบด้วย

1. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 115 แห่ง 1 สาขา

2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 51 แห่ง รวมสถานศึกษาในสังกัด
167 แห่ง

ตาราง 13 แสดงจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาภาคเหนือ เขต 2

ประเภท	ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา									
	ยางตลาด 1	ยางตลาด 2	ยางตลาด 3	ห้วยเม็ก 1	ห้วยเม็ก 2	ท่าคันโท	หนองกุงศรี 1	หนองกุงศรี 2	ส่องชัย	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	21	21	16	13	11	17	17	18	15	149
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1	0	0	0	0	0	2	0	4
ข้าราชการครู	191	187	158	81	115	182	115	171	103	1303
ลูกจ้างประจำ (นักรการ)	5	6	8	5	3	9	8	5	2	57
พนักงานราชการ	6	6	4	6	5	13	11	8	6	65
ธุรการโรงเรียน	22	20	18	14	12	16	19	18	15	154
ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่นักรการ	9	10	10	4	7	9	4	7	9	69

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ด้านคุณภาพการศึกษา

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการประเมินความสามารถของนักเรียนระดับชาติ (NT/ONET)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2561 และ 2562 ผลการประเมิน
คุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน

ทักษะความสามารถ	ปีการศึกษา		ผลต่าง
	2561	2562	
ด้านคณิตศาสตร์(Mathematics)	53.81	49.31	-4.5
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	55.14	46.87	-8.27
รวมเฉลี่ย	54.48	48.09	-6.39

จากตาราง 14 ผลเปรียบเทียบ การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2561 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 พบว่า
ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 48.09 มีผลต่าง
6.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่าผลต่าง คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในปีการศึกษา 2562 คือ
ด้านภาษาไทย 8.27

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 และ 2563 ผลการประเมิน
คุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน

ทักษะความสามารถ	ปีการศึกษา		ผลต่าง
	2562	2563	
ด้านคณิตศาสตร์(Mathematics)	49.31	41.42	-7.89
ด้านภาษาไทย (Thai Language)	46.87	47.27	-0.4
รวมเฉลี่ย	48.09	44.34	-3.75

จากตาราง 15 ผลเปรียบเทียบ การประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2562 ทักษะความสามารถทั้ง 2 ด้าน เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2563 พบว่า
ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2562 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 44.34 มีผลต่าง
3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่าผลต่าง คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในปีการศึกษา 2563 คือ
ด้านคณิตศาสตร์ 7.89

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561-2562

กลุ่มสาระฯ	ปีการศึกษา		ผลต่าง
	2561	2562	
ภาษาไทย	52.49	45.74	-6.75
คณิตศาสตร์	31.82	29.17	-2.65
วิทยาศาสตร์	37.19	32.16	-5.03
ภาษาต่างประเทศ	31.67	27.56	-4.11
รวมเฉลี่ย	38.29	33.65	-4.64

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลระดับเขตพื้นที่การศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ O-NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 พบว่าโดยภาพรวมมีผลคะแนนเฉลี่ยลดลง -4.64 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มสาระ พบว่ากลุ่มสาระที่มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลงมากที่สุดคือกลุ่มสาระภาษาไทย -6.75 รองลงมาคือกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ผลคะแนนเฉลี่ยลดลง -5.03 กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ -4.11 และกลุ่มคณิตศาสตร์ผลคะแนนเฉลี่ยลดลง -2.65

ตาราง 17 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น ป.6 ปีการศึกษา 2561 และ 2562 คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

กลุ่มสาระฯ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ					
	2561		ผลต่าง	2562		ผลต่าง
	สพป.กส.2	ประเทศ		สพป.กส.2	ประเทศ	
ภาษาไทย	52.49	55.90	-3.41	45.74	49.07	-3.33
คณิตศาสตร์	31.82	37.50	-5.68	29.17	32.90	-3.73
วิทยาศาสตร์	37.19	39.93	-2.74	32.16	35.55	-3.39
ภาษาต่างประเทศ	31.67	39.24	-7.57	27.56	34.43	-9.87
รวมเฉลี่ย	38.29	43.14	-4.85	33.65	37.98	-4.33

จากตาราง 17 พบว่าคะแนนเปรียบเทียบปีการศึกษา 2561 ในระดับเขตฯ มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าระดับประเทศมีผลต่าง 4.85 และในปี 2562 พบว่าในระดับเขตฯ มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าระดับประเทศมีผลต่าง -4.33

กล่าวโดยสรุป บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สุจริตไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข” มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษา รวมทั้งสิ้น 167 แห่ง ครอบคลุมใน 5 อำเภอ คือ อำเภอเขาตลาด อำเภอห้วยเม็ก อำเภอท่าคันโท อำเภอหนองกุงศรี และอำเภออุ้มซัย มีจุดเน้นในการให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเร่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นนักเรียนอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย ฟีกฝนให้นักเรียน มีคุณลักษณะที่ดี มีทักษะชีวิต จิตรักความสะอาด มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมนำเสนอผลงานที่มีความเป็นเลิศ และจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วาทีน พุฒเขียว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 3. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 315 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้านและตัวชี้วัดจำนวน 50 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3. ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วิศวะ ผลกอง (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและการเข้าร่วมโครงการของโรงเรียน 2) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดการบูรณาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารงานวิชาการ สามารถนำองค์กรให้มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรอบรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี นำประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการมอบหมายงานวิชาการตามความสามารถ ความถนัด มีความเหมาะสมกับบุคคล กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ เสียสละ และมีความทุ่มเทต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

วัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครู จำนวน 129 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธี การพัฒนา และการประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สุธีรา วิเศษสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 7 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า บางองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 4) พัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำทางวิชาการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การพัฒนานักเรียน 5) การเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา และตัวชี้วัดจำนวน 23 ตัวชี้วัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ($\bar{X} = 1.88$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม ($\bar{X} = 3.82$) ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ทั้งหมด 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง 4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหากิจกรรม 3) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 โมดูล 1) โมดูล การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2) โมดูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) โมดูลการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) โมดูลการพัฒนานักเรียน และ 5) โมดูลการเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Grizzard (2007) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี ดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกและการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายร่วมกัน ใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อ และ

ทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำ ด้าน การจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์ การนิเทศแบบคลินิก ไม่ส่งผลกระทบต่อ บรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนก่อนและ หลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียน การสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหาร จัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Hamdan, Najib และ Ting (2010) ได้ศึกษาการทดสอบสมรรถนะการสอนของครู ชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและ บุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมือง ยะโฮร์บารูห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษาประกอบด้วยทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับ โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการ ในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่าง ๆ ของเมืองยะโฮร์บารูห์ ประเทศมาเลเซีย วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากร จำนวนมาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเมืองยะโฮร์บารูห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ ของ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมา เพื่อประเมินลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียน และตัวเอง ทักษะของสมรรถนะแบ่งเป็นความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการ ชั้นเรียน การทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพด้านการสอน

Allen (2011) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเรียนการสอนของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองเวอร์จิเนีย โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลทาง วิชาการ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง ประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรม ความเป็นผู้นำการเรียนการสอน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ

ครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า มุมมองในแง่ดีของครูคือการสร้างเอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงได้ถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างนักวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความเป็นผู้นำการเรียนการสอนและนักเรียน

Bauch (2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของความเป็นครูมืออาชีพและความรู้สึกต่อสถานการณ์ในโรงเรียนชนบทที่เสี่ยงภัยด้านสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สรุปได้ว่าคุณลักษณะครูมืออาชีพหรือครูที่ดีควรประกอบไปด้วย 1) มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู มีความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก 2) มีความรู้ความสามารถในการสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการและความต้องการของผู้เรียน มีการเตรียมการสอน และใช้สื่อประกอบการสอน ใช้วิธีการสอนหลายๆ วิธี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 3) มีความรู้กว้างขวางทางวิชาการ สนใจและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และ 4) มีความสนใจในตัวนักเรียน ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาพร้อมกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล

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

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายครูควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในสถานศึกษา ทุกกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของ

สถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของครู ดังนั้นครูจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยทำงานร่วมกับเพื่อนครูกระตุ้นให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันครูควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรทำหน้าที่พิเศษการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอนเพื่อให้การช่วยเหลือแก่เพื่อนครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับการศึกษาและวิจัย มาพัฒนางานวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลวิชาการออนไลน์ เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการ และการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตร (Childs-Bowen, Moller และ Scrivner, 2000 ; Flamand, 2000 ; Suranna and Moss, 2002 ; Hoy and Hoy, 2003 ; Lagrange and Foulke, 2004 ; Richardson and Sarah, 2006 ; Fullan, 2008 ; Schleier, 2010 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555 และวิจารณ์ พานิช 2556 ข)

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีกรอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) เรียนรู้และพัฒนา

ผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 70 2) เรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ ร้อยละ 20 และ 3) เรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม ร้อยละ 10 (Lombardo and Eichinger, 1996)

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูต่าง ๆ พบว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ได้แก่

1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม (Wills, 1993 ; McCauley, Moxley และ Velser, 1998 ; Dessler 2002 ; สุวรรณ หมั่นตาบุตร 2540 ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ; กรมวิชาการ, 2543 ; นางลักษณ์ สิ้นสืบผล, 2542 และเบญจพร แก้วมีศรี, 2545)

4. องค์ประกอบของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า มีกรอบแนวคิดด้านองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ

2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล (Kanaya และ McMillan, 2005 ; นฤมล มณีงาม, 2547 ; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553 ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554 ; รังสรรค์ สุทาร์มย์, 2556 ; สุวิทย์ ยอดสละ, 2557 และเชษฐา คำคลอง, 2557)

5. การพัฒนาโปรแกรม

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

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 2

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

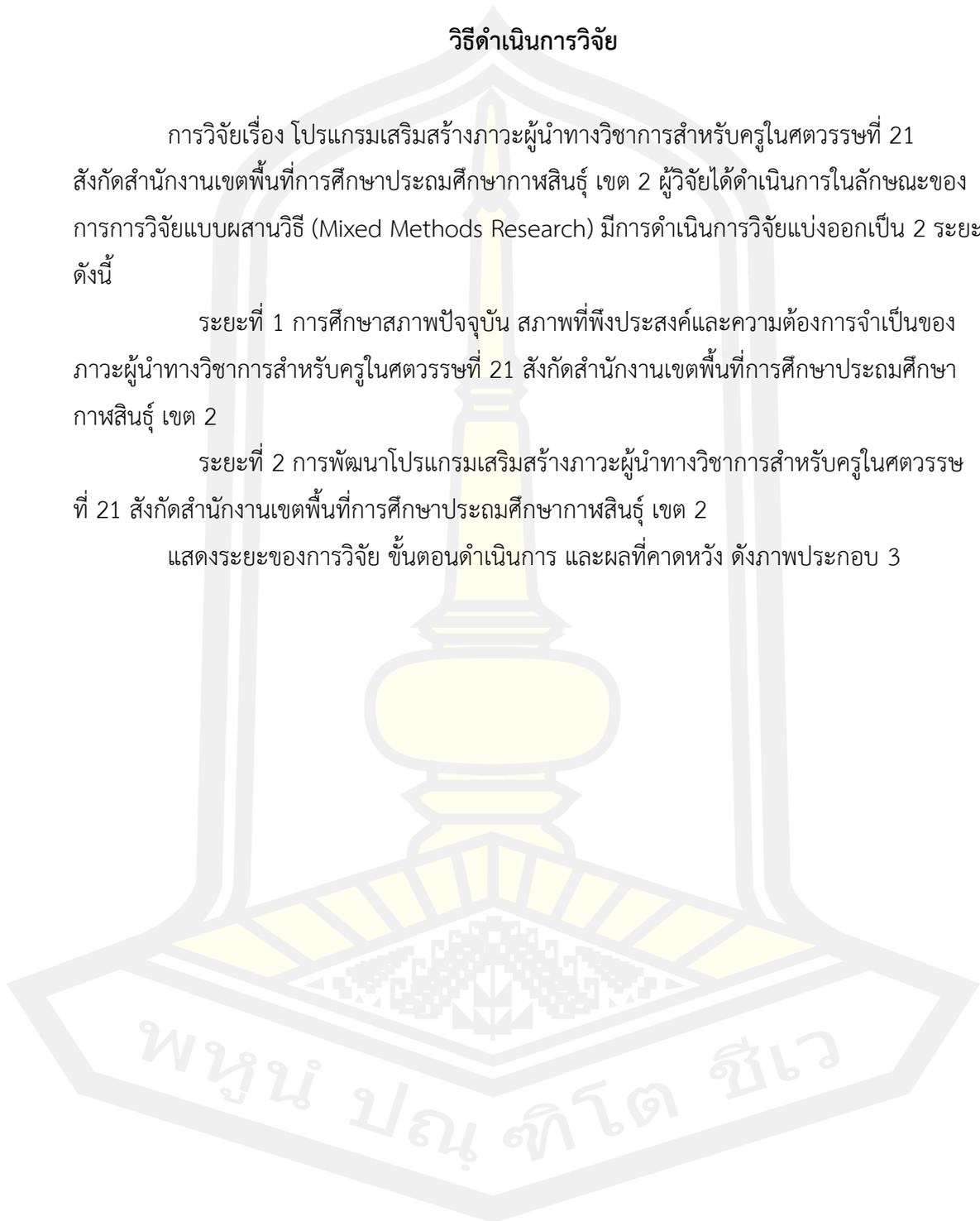
วิธีดำเนินการวิจัย

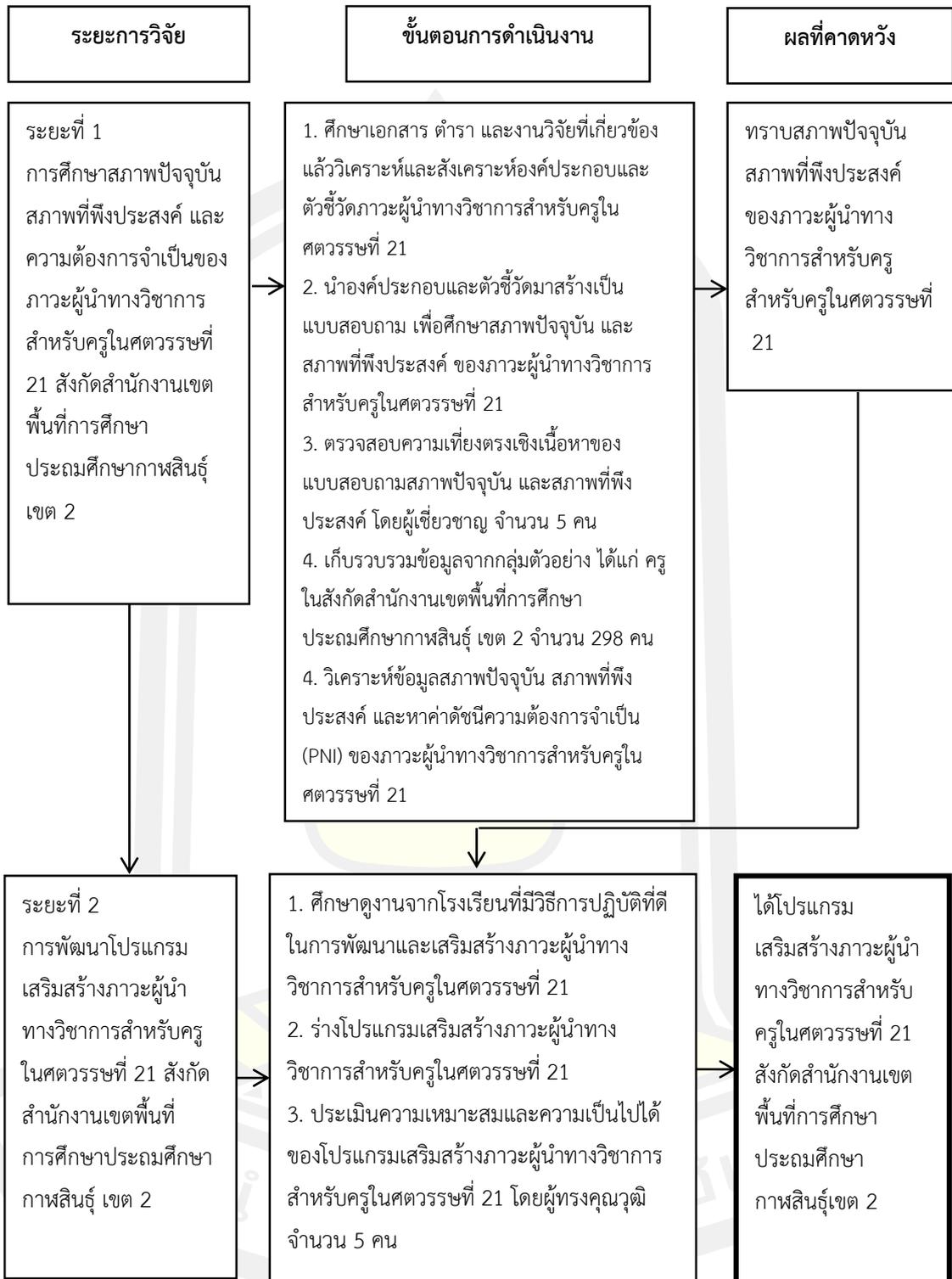
การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ขั้นตอนการวิจัย

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNImodified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,303 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 298 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

ตาราง 18 การสุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
เล็ก	517	118
กลาง	621	142
ใหญ่	165	38
รวม	1,303	298

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านมาสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำ

ทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากผลการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของ
ข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถาม โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้เห็นเกี่ยวกับ
ความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน
ด้านบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน ด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน และด้านหลักสูตรและ
การสอน จำนวน 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิ
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการ
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษา
หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้
การบริหารการศึกษาและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้
การวิจัยหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา

4. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน เป็นครูหรือศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านหลักสูตรและการสอนหรือเทียบเท่า และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. นายเคน อาจดวงดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายประเมษฐ์ ไผ่ฤทธิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นายประสงค์ สกุลขันธ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
5. นางมณีวรรณ พุดหล้า ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00

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

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.2.7 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .975 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .970

3.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 298 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 1 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานสารบรรณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมาย ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

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

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

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้ครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จาก 3 โรงเรียน มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ คือ

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

1.1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษาหรือครูแกนนำที่มีประสบการณ์สอนในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ซึ่งสถานศึกษาที่ตรงตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น ประกอบด้วย

1. โรงเรียนพิพัฒนราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (สถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา
2563)

2. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (สถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา
2563)

3. โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (สถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ปีการศึกษา
2563)

ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 1 คน และครูแกนนำ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Sampling)

1.1.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำในสถานศึกษาที่มี
ผลการปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่าย กระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.1.3.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและ ครูแกนนำที่มีผลการปฏิบัติที่ดี เพื่อได้ข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูและข้อมูล จากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารและครูแกนนำสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษ ที่ 21 โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

1.3.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 และการออกแบบการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษ ที่ 21

1.3.2 นำภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นในการ พัฒนา 3 อันดับแรก และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารและครูแกนนำสถานศึกษาที่มีผลการ ปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

1.3.3 จัดทำรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบได้ด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.3.3.1 หลักการและความสำคัญ

1.3.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3.3 เนื้อหา

1.3.3.4 วิธีการพัฒนา

1.3.3.5 การวัดและประเมินผล

1.3.4 จัดทำรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม จัดลำดับแต่ละกิจกรรม เพื่อบรรจุในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้น พร้อมรูปแบบโปรแกรมไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

1.3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

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

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา หรือการวิจัย หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย

1. นายสุรเชษฐ์ พละเอ็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

2. ดร.ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

3. นายอดุลย์ ภูปลี้ม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 1 วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์ วุฒิศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

4. นายสวาท น้อยเสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์
โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2
วุฒิศาสตร์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิศาสตร์
มหาบัณฑิต อุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมิน
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

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

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 และตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51-5.00	ความหมายว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ความหมายว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ความหมายว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ความหมายว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	ความหมายว่า	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

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

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

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

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



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D (Degree of Success)	แทน	สภาพปัจจุบัน
I (Important)	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	2.83	0.93	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด
2. การพัฒนานักเรียน	2.77	0.84	ปานกลาง	4.48	0.64	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	2.64	0.83	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	2.82	0.85	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก
รวม	2.76	0.86	ปานกลาง	4.52	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนานักเรียน และ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนานักเรียน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมและฝึกฝนสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนาความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น	2.91	0.99	ปานกลาง	4.50	0.58	มาก
2. ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรมเรียนรู้ตลอดชีวิต รักและศรัทธาในอาชีพครู	3.01	0.94	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด
3. ครูมองโลกในแง่ดี สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้	2.86	0.94	ปานกลาง	4.52	0.59	มากที่สุด
4. ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	2.90	0.98	ปานกลาง	4.48	0.64	มาก
5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	2.81	0.94	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
6. ครูแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	2.90	0.95	ปานกลาง	4.61	0.56	มากที่สุด
7. ครูมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น	2.85	0.98	ปานกลาง	4.51	0.56	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ครูมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.80	0.86	ปานกลาง	4.53	0.58	มากที่สุด
10. ครูมีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์	2.77	0.90	ปานกลาง	4.49	0.62	มาก
11. ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้	2.69	0.86	ปานกลาง	4.64	0.55	มากที่สุด
12. ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ	2.79	0.85	ปานกลาง	4.57	0.55	มากที่สุด
รวม	2.83	0.93	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต รักและศรัทธาในอาชีพครู มีค่าเฉลี่ย 3.01 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 11 ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ มีค่าเฉลี่ย 2.69 สภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ มีค่าเฉลี่ย 4.64 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4 ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.48

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน

การพัฒนานักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในสิ่งที่ได้เรียนรู้	2.84	0.81	ปานกลาง	4.44	0.65	มาก
2. ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ	2.96	0.84	ปานกลาง	4.50	0.64	มาก
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	2.78	0.86	ปานกลาง	4.41	0.67	มาก
4. ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง	2.73	0.78	ปานกลาง	4.45	0.66	มาก
5. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง	2.71	0.88	ปานกลาง	4.49	0.65	มาก
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ	2.60	0.84	ปานกลาง	4.57	0.60	มากที่สุด
รวม	2.77	0.84	ปานกลาง	4.48	0.65	มาก

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 2.96 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.60 สภาพที่พึงประสงค์ด้านด้านการพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 6 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.57 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีค่าเฉลี่ย 4.41

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	2.57	0.79	ปานกลาง	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอนในรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง	2.61	0.85	ปานกลาง	4.63	0.54	มากที่สุด
3. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และพัฒนาบทเรียนออนไลน์	2.70	0.86	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ครูมีการสร้างสรรค์แผนงานและริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้	2.59	0.81	ปานกลาง	4.61	0.56	มากที่สุด
5. ครูมีการจัดการเรียนการสอน หรือปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และอื่นๆ	2.63	0.83	ปานกลาง	4.51	0.60	มากที่สุด
6. ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร	2.73	0.81	ปานกลาง	4.59	0.56	มากที่สุด
รวม	2.64	0.83	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 2.73 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.57 สภาพที่พึงประสงค์ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และพัฒนาบทเรียนออนไลน์ มีค่าเฉลี่ย 4.64 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 ครูมีการจัดการเรียนการสอน หรือปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.51

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา	2.87	0.88	ปานกลาง	4.58	0.56	มากที่สุด
2. ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	2.79	0.82	ปานกลาง	4.42	0.75	มาก
3. ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	0.88	ปานกลาง	4.41	0.72	มาก
4. ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.89	0.88	ปานกลาง	4.31	0.84	มาก
5. ครูจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย	2.78	0.80	ปานกลาง	4.42	0.76	มาก
6. ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	2.76	0.86	ปานกลาง	4.46	0.72	มาก
รวม	2.82	0.85	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 2.89 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ย 2.76 สภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.58 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4 ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.31

1.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	D	I	ค่า PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	2.83	4.54	0.60	3
2. การพัฒนานักเรียน	2.77	4.48	0.62	2
3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	2.64	4.60	0.74	1
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	2.82	4.43	0.57	4

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (0.74) ด้านการพัฒนานักเรียน (0.62) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (0.60) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (0.57) ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
ปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมและ ฝึกฝนสิ่ง ใหม่ ๆ หรือพัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนา ความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น	2.91	0.99	0.55	8
2. ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต รักและ ศรัทธาในอาชีพครู	3.01	0.94	0.50	10
3. ครูมองโลกในแง่ดี สามารถเรียนรู้ประสบการณ์ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้ผู้อื่นได้	2.86	0.94	0.58	7
4. ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	2.90	0.98	0.54	9
5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	2.81	0.94	0.60	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ด้านวิชาการ	2.90	0.95	0.59	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นของครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสียเกี่ยวกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา	2.85	0.98	0.58	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารประเมินผลการ ดำเนินงานและนำผลการประเมินไปกำหนด แนวทางการพัฒนา	2.71	0.95	0.69	2

ตาราง 25 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ครูมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.80	0.86	0.62	4
10. ครูมีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์	2.77	0.90	0.62	4
11. ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้	2.69	0.86	0.72	1
12. ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ	2.79	0.85	0.64	3

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ 2. ครูเป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู และ 3. ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
ปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนานักเรียน

ด้านการพัฒนานักเรียน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในสิ่งที่ได้เรียนรู้	2.84	4.44	0.56	5
2. ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุง หรือส่งเสริมนักเรียน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ	2.96	4.50	0.52	6
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์ เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	2.78	4.41	0.59	4
4. ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง	2.73	4.45	0.63	3
5. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและ หลากหลายช่องทาง	2.71	4.49	0.66	2
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การ เรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ ประสิทธิภาพ	2.60	4.57	0.76	1

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เรียงจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า
สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ
2. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและ หลากหลายช่องทาง และ 3. ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ด้านการพัฒนานักเรียน	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	2.57	4.60	0.79	1
2. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอนในรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง	2.61	4.63	0.77	3
3. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และพัฒนาบทเรียนออนไลน์	2.70	4.64	0.72	4
4. ครูมีการสร้างสรรค์แผนงานและริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้	2.59	4.61	0.78	2
5. ครูมีการจัดการเรียนการสอน หรือปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โปรแกรมแอปพลิเคชัน และอื่นๆ	2.63	4.51	0.71	5
6. ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร	2.73	4.59	0.68	6

จากตาราง 27 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. ครุนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็น สื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น 2. ครูมีการ สร้างสรรค์แผนงานและริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูล ออนไลน์ได้ และ 3. ครุนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอนในรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มโอกาส ให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความ ต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนานักเรียน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการ จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา	2.87	4.58	0.60	2
2. ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	2.79	4.42	0.58	4
3. ครุนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	2.83	4.41	0.56	5
4. ครุนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.89	4.31	0.49	6
5. ครูจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ อย่างหลากหลาย	2.78	4.42	0.59	3
6. ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ	2.76	4.46	0.62	1

จากตาราง 28 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 2. ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา และ 3. ครูจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดย สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูแกนนำ จำนวน 1 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวม 6 คน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าว เป็น สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียนพัฒนาราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู สรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ครูต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานวิชาการ โดยต้องเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาตนเองศึกษา แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ

คุณภาพผู้เรียน การสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ยึดติดการวิธีการเดิม ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมงานนั้น ครูที่มีความเชี่ยวชาญถ่ายทอดในสิ่งที่ตนเองถนัด สอนงาน และแลกเปลี่ยนความรู้กัน ส่งเสริมครูเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ และถ่ายทอดสู่เพื่อนร่วมงาน มีการนิเทศและให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...สิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนาตนเองของครู คือเจตคติหรือความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ผู้อำนวยการต้องสร้างแรงจูงใจ ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูมีการพัฒนาตนเอง...”

“...สนับสนุนให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญถ่ายทอดในสิ่งที่ตนเองถนัด และแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน...”

“...ส่งคุณครูเข้าร่วมอบรมต่างๆ และเมื่อกลับมาต้องถ่ายทอดสู่เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นไปในลักษณะ one stop service คือ อบรม 1 คน แต่ทุกคนในโรงเรียนก็ได้รับความรู้ไปด้วย...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การพัฒนาตนเองถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก นอกจากเราจะได้ความรู้ใหม่ๆ แล้วเรายังทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานวิชาการ...”

“...การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง จะเกิดผลดีที่สุดต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ...”

“...ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เครือข่าย และอื่นๆ ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ ในการจะพัฒนาด้านการศึกษา มีการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา...”

“...ส่งเสริมพัฒนาครูโดยการให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...นอกจากผู้บริหารแล้ว ครูต้องยึดหลัก “ครองตน ครองคน ครองงาน” ไม่ว่าอะไรจะเจอได้ก็แล้วแต่ ครูต้องทำตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะไปสอนคนอื่นได้ มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู...”

“...พัฒนาจิตใจตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี นิเทศและให้คำปรึกษาแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา และนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดจนร่วมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ กับเพื่อนครู...”

“...กำหนด มีแผนพัฒนาตนเอง นำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมา พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ เพื่อนครู...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...เข้าร่วมอบรมหรือไปศึกษาดูงานเมื่อมีโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและแบ่งปันสู่ เพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

2. ด้านการพัฒนานักเรียน สรุปรายเสนอแนะได้ว่า ครูต้องมีใจที่รัก เอาใจใส่ และ เข้าใจนักเรียน รู้จักผู้เรียน วิเคราะห์ผู้เรียนทุกด้าน เพื่อวิเคราะห์และจัดกลุ่มนักเรียน จะได้จัดการ เรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนต้องพัฒนานักเรียน ทุกด้าน ทั้งความรู้ คุณธรรม และการดำเนินชีวิต เพื่อให้นักเรียนเติบโตไปอย่างเหมาะสม ฝึกนักเรียน ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ กล้าแสดงออก เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการประเมินการจัดการ เรียนการสอน และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตาม เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถทำให้เด็ก “เกรงแต่ไม่กลัว” การพัฒนาครูสู่การพัฒนาเด็ก อาจใช้การประชุม การนิเทศ ครูต้องศึกษาหาความรู้ พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับทักษะที่ต้องใช้ในการพัฒนานักเรียน ผู้อำนวยการนิเทศติดตาม การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่าง ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ต้องมีใจที่รักเด็ก เอาใจใส่เด็ก เข้าใจเด็ก เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถทำให้เด็ก “เกรงแต่ไม่กลัว” เพราะถ้าเด็กเกรง เด็กจะให้เกียรติและเคารพ แต่ถ้าเด็กกลัว เด็กจะไม่กล้าเข้าหา ไม่กล้าปรึกษา หรือให้ความใกล้ชิดสนิทใจ..”

“...การจัดการเรียนการสอนต้องพัฒนาทักษะทุกด้าน สำคัญที่สุดคือ นักเรียน เป็นคนดีและสามารถเอาตัวรอดในสังคมได้อย่างมีความสุข...”

“...การพัฒนาครูสู่การพัฒนาคนนี้นี่ อาจใช้การประชุม การนิเทศ
เสนอแนะแนวความคิด โดยให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นคณะครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา
นักเรียนร่วมกัน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ฝึกนักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ กล้าแสดงออก เป็นผู้นำและ
ผู้ตามที่ดี ให้นักเรียนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีเวทีในการแข่งขัน
ทางด้านวิชาการ...”

“...ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น หรือสำรวจความพึงพอใจในกิจกรรม
การเรียนการสอนของครู นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข...”

“...ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาตามโอกาสต่าง ๆ และนิเทศติดตามการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียน มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ใน
การพัฒนาการศึกษาอยู่ตลอดเวลา...”

“...พัฒนาผู้เรียน ตลอดจนแก้ไขปัญหา ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่
เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องรู้จักผู้เรียน วิเคราะห์ผู้เรียนทุกด้าน เพื่อวิเคราะห์และจัดกลุ่มนักเรียน
จะได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ...”

“...จัดการเรียนการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่ยังมีปัญหา...”

“...รายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ เพื่อช่วยกันพัฒนาต่อไป...”

“...การจะรู้จักและเข้าใจเด็ก ครูต้องมีความรู้ด้านจิตวิทยา ดังนั้นครูต้องศึกษาหา
ความรู้ เข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับทักษะที่ต้องใช้ในการพัฒนานักเรียน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...หากจะสอนนักเรียนได้ดี ครูต้องเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ
โดยเฉพาะด้านวิชาการ เพราะฉะนั้น ครูต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนแต่ละคน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพิ่มเติมในส่วนที่ขาดและส่งเสริมในส่วนที่พัฒนาได้ โดยเฉพาะการสอนให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ เพราะเป็นทักษะพื้นฐานของการเรียนทุกกลุ่มสาระ...”

“...ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ครบตามหลักสูตร และตรงความต้องการของนักเรียนและสนับสนุนนักเรียนในทุกด้าน...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สรุปรายข้อเสนอนี้ได้ว่า ครูจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับเทคโนโลยี ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการสอน (CAI) ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น ไม่ซ้ำซากจำเจ ครูมีการจัดทำระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักสืบค้นวิทยาการใหม่ ๆ จากอินเทอร์เน็ต และสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะปัจจุบัน นักเรียนจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อที่จะให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง..”

“...ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องสามารถพัฒนาบทเรียนออนไลน์ สร้างเนื้อหา แบบทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน มีการศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน...”

“...มีการประชุม การนิเทศ เสนอแนะแนวความคิด โดยให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นเห็นสมควร เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ต...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...อำนวยความสะดวกในการเรียนของครูและนักเรียน ให้สามารถเข้าเรียนได้ทุกเวลาและสถานที่ ยกตัวอย่างเช่น การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ...”

“...มีนโยบายส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาตามโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูพัฒนาบทเรียนออนไลน์รายวิชาการออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์โดยอีเลิร์นนิง (E-learning)...”

“...ครูเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียนบทเรียนออนไลน์เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะสัมฤทธิ์ในรายวิชาพื้นฐานที่มีผลการเรียนค่อนข้างต่ำให้สูงขึ้นพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนแก้ไขปัญหา ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนเตรียมเนื้อหา และเตรียมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ ทดลองใช้ดูว่าอุปกรณ์ต่างๆ ใช้การได้หรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียเวลาในการสอน...”

“...ครูสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ออกของนักเรียนเช่น ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนที่ไม่มีความมั่นใจ กลัวการตอบคำถาม ตั้งคำถาม ตั้งประเด็นการเรียนรู้ในห้องเรียน มีความกล้ามากกว่าเดิม เนื่องจากไม่ต้องแสดงตนต่อหน้าผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้น โดยอาศัยเครื่องมือ เช่น อีเมล (E-Mail), เว็บบอร์ด (Webboard), เฟซบุ๊ก (Facebook), กูเกิล (Google) แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...หากจะสอนนักเรียนได้ดี ครูต้องเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพราะฉะนั้น ครูต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

“...ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น หรือสำรวจความพึงพอใจในกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีการใช้แผนการสอนแบบ ICT บูรณาการเรียนรู้อินในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์...”

“...แบบรายงานด้านการจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและหลากหลายวิธี...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สรุปรูปข้อเสนอแนะได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจ เป็นผู้นำในการพัฒนาใช้งานหลักสูตรสามารถให้คำแนะนำ อธิบายสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ มีการกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ของครูผู้สอน ประเมินผลการใช้ นำผลของการใช้มาวิเคราะห์สร้างแนวทางในการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ครูผู้สอน จำเป็นต้องมีบทบาทโดยตรงในการร่วมพัฒนาหลักสูตร ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาวิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา ต้องรู้จักความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ เป็นผู้นำในการพัฒนาใช้งานหลักสูตรสามารถให้คำแนะนำ อธิบายสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาได้...”

“...ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) เพื่อศึกษาตัวชี้วัด องค์ประกอบและโครงสร้างหลักสูตร แต่งตั้งกรรมการในการจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน นำไปสู่การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...หลักสูตรสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้ควบคู่กับการติดตาม ประเมินผลการนำไปใช้...”

“...การนำหลักสูตรไปใช้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ผู้อำนวยการต้องมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ นำผลของการใช้มาวิเคราะห์สร้างแนวทางในการบริหารงานที่ต่อเนื่อง และหลักสูตรจะนำไปใช้ไปได้อย่างสมบูรณ์นั้นก็จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุก ๆ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้อำนวยการต้องรับฟังความต้องการของครู ผู้ใช้หลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่สนับสนุนกิจกรรมวิชาการจากหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตร สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

“...เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการมีการ ตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตร ประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติ มีการกำกับติดตาม การประเมินผล การนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนต้องมีบทบาทโดยตรงในการร่วมพัฒนาหลักสูตรเพราะครูผู้สอนเป็นผู้ที่จัดการเรียนรู้ ต้องแม่นในหลักสูตรและรู้ความต้องการของผู้เรียน...”

“...ครูออกแบบการเรียนรู้โดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสม ออกแบบกิจกรรมอย่างหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 18 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง ศึกษาหลักการ วิธีการ พัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา ต้องรู้จักความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

(ครู โรงเรียนที่ 2, วันที่ 20 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน มีการร่วมประเมินผล การใช้หลักสูตรกับสถานศึกษา...”

“...เปิดโอกาสให้ผู้เรียนจึงควรมีส่วนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่สะท้อน ความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียนให้ผู้รับผิดชอบพัฒนาหลักสูตรได้ทราบ และมีประเมินผลและ สรุปลงการใช้หลักสูตรสถานศึกษา...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 27 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา

ประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เพิ่มเติมและ ฝึกฝนสิ่งใหม่ ๆ หรือ พัฒนาความรู้เดิมที่มีเพื่อพัฒนา ความสามารถให้ชำนาญยิ่งขึ้น</p> <p>2. ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนา นวัตกรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต รักและศรัทธาในอาชีพครู</p> <p>3. ครูมองโลกในแง่ดี สามารถ เรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับ ตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้</p> <p>4. ครูใช้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>5. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้</p>	<p>1. ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>2. ครูที่มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนา ตนเอง ด้านการศึกษา แสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนด</p> <p>3. ครูมีแผนพัฒนาตนเอง สู่การ พัฒนานวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>4. ครูมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น รักและศรัทธาในอาชีพ ครู</p> <p>5. สนับสนุนส่งเสริมครูและ บุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์</p> <p>6. ครูมีการถ่ายทอดงานสู่เพื่อน ร่วมงาน มีการนิเทศและให้ คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1. ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เพิ่มเติม พัฒนาความสามารถให้ ชำนาญยิ่งขึ้น และพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำ ในการแก้ปัญหา และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน การบริหาร รวมทั้งใฝ่เรียนรู้ หาความรู้ ประสบการณ์ และ เพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ</p> <p>3. ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนด</p> <p>4. ครูมองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่น รักและศรัทธาในอาชีพครู</p> <p>5. มีการนิเทศและสอนงาน อย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ</p>

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
6. ครูแสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคลอื่น และยอมรับความแตกต่างของบุคคล		6. ครูมีความฉลาดทางอารมณ์ มีภาวะผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น
7. ครูมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตนเอง และรู้จักเห็นใจผู้อื่น		7. ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนา เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
8. ครูเป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู		8. สร้างเครือข่ายคุณครูเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูเป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครูได้
9. ครูมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		
10. ครูมีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์		
11. ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้		
12. ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ		

ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนานักเรียน

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียน เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในสิ่งที่ได้เรียนรู้</p> <p>2. ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือส่งเสริม นักเรียน ให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ</p> <p>3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ ประสิทธิภาพเรียนรู้ทางด้าน พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะ พิสัย</p> <p>4. ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง</p>	<p>1. ครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และวิเคราะห์ผู้เรียนทุกด้าน</p> <p>2. ครูมีการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนทุกด้าน ทั้งความรู้ คุณธรรม และการดำเนินชีวิต</p> <p>3. ครูฝึกนักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำ และกล้าแสดงออก</p> <p>4. ครูมีการประเมินการจัดการเรียนการสอน และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เรียน</p> <p>5. ครูต้องศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับทักษะที่ต้องใช้ในการพัฒนานักเรียน</p> <p>6. มีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. ครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียน เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในสิ่งที่ได้เรียนรู้</p> <p>2. ครูต้อง เอาใจใส่นักเรียน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และวิเคราะห์ผู้เรียนทุกด้าน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน</p> <p>3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพเรียนรู้</p> <p>4. ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง</p> <p>5. มีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>7. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ</p>

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
5. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและ หลากหลายช่องทาง	7. ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะให้ผู้ปกครองทราบ	8. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ	8. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า และตรงความต้องการความถนัดของนักเรียนและสนับสนุนนักเรียนในทุกด้าน	ประสิทธิภาพ และตรงความต้องการ ความถนัดของนักเรียน

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น	1. ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	1. ครูใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
2. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอนในรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง	2. ครูนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยเน้นจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	2. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน 3. ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>3.ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และพัฒนาบทเรียนออนไลน์</p> <p>4. ครูมีการสร้างสรรค์แผนงาน และริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้</p> <p>5. ครูมีการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และอื่นๆ</p> <p>6. ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร</p>	<p>3. ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4. ครูกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการสอน (CAI)</p> <p>5. ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>6. ครูมีการจัดทำระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>7. ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน</p> <p>8. ครูมีการเตรียมเนื้อหา และเตรียมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์</p>	<p>4. ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอน เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง</p> <p>5. ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>6. ครูจัดทำระบบแหล่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>7. ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน</p> <p>8. ครูมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ มีการเตรียมเนื้อหาเตรียมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์</p>

ตาราง 32 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษา และมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของ สถานศึกษา</p> <p>2. ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น</p> <p>3. ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>4. ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัด สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้นในห้องเรียน โดยจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ</p> <p>5. ครูจัดทำแผนงานและ โครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศอย่างหลากหลาย</p> <p>6. ครูมีการประเมินผลและ สรุปลงการใช้หลักสูตร สถานศึกษา มีการรายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>1. มีการศึกษาหลักสูตร แกนกลาง มีความรู้ความ เข้าใจ ในการพัฒนาหลักสูตร</p> <p>2. มีการกำกับติดตามการนำ หลักสูตรไปใช้ของครูผู้สอน ประเมินผลการใช้ นำผลของ การใช้มาวิเคราะห์สร้าง แนวทางในการบริหารงานที่ ต่อเนื่อง</p> <p>3. ครูผู้สอนมีบทบาทโดยตรง ในการร่วมพัฒนาหลักสูตร</p> <p>4. ต้องรู้จักความต้องการ ของชุมชน และภูมิปัญญา ท้องถิ่น</p> <p>5. ครูสร้างและพัฒนา หลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น</p> <p>6. ครูใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลายสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน</p> <p>7. มีการประเมินผลและ สรุปลงการใช้หลักสูตร สถานศึกษา มีการรายงานผล</p>	<p>1. ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษา และมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ใน การจัดทำหลักสูตรของ สถานศึกษา</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึ ความรู้ความเข้าใจ เป็นผู้นำใน การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>3. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตร ศึกษา หลักสูตร สร้างและพัฒนา หลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่ สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น</p> <p>4. ครูออกแบบการเรียนรู้โดย จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ สามารถปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสม ออกแบบกิจกรรมอย่างหลากหลายสอดคล้องกับความ ต้องการของผู้เรียนและชุมชน</p> <p>5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตร และ ประเมินผลโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศอย่างหลากหลาย</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
		6. มีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีเลิศ Best Practices จัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

(ร่าง)

1. หลักการของโปรแกรม

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มี ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เพียงเป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไป

ตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องมีคณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำคนในองค์กรพัฒนาคนในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดคุณภาพที่สูงสุด แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Liberman and others, 2000)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและ

กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็ม ศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย (ไถกศิษฏ์ เบลรินทร์, 2552)

ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาคำความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของ ผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้รอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิดด้าน เทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้นคุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทาง วิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการ เชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์ งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2554)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าจาก ทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคาดว่า เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. เนื้อหา

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

1. Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนา ตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ตนเอง สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต เรียนรู้และวิเคราะห์สิ่งที่กระทำด้วยการ เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

ให้คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง รับรู้ว่าคุณค่า มีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู นิเทศการสอน และให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง
2. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง
5. การนิเทศการสอน
6. ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2. Module 2 การพัฒนานักเรียน (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์ เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีการกำหนดเกณฑ์วัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในสถานศึกษา ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

3. Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

การเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรียนการสอนผ่าน การใช้เครือข่าย สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะ ช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
2. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์
3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา เป็นการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้น ใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

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

4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการ พัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 5.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น

5.5 การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การยืนยันร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์มี จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. นายสุรเชษฐ์ พลละเอ็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ดร.ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
3. นายอดุลย์ ภูปลื้ม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
4. นายสวาท น้อยเสนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต อุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 บันทึกข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
1. หลักการ	มีความชัดเจน (คงไว้)	คงไว้
2. วัตถุประสงค์	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
3. เนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 เหมาะสมหรือไม่	ขั้นตอนในการเตรียมความพร้อม ควรชี้แจงจุดประสงค์การพัฒนา เพื่อให้ผู้รับการอบรมตามโปรแกรมมีแรงจูงใจในการอบรม	1. ควรปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 2. ควรจัดระยะเวลาให้เหมาะสม
	เนื้อหาในการพัฒนาภาวะผู้นำมีบทบาทให้ความรู้ และมีการวัดผลที่ได้จากการอบรมด้วย ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี	3. ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนเข้าใจง่าย
	ในเนื้อหาการอบรมตามโปรแกรม ควรเน้นเนื้อหาการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้มาก เพื่อที่จะให้ผู้รับการอบรมตามโปรแกรม ได้เกิดการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง ปรับเวลาแต่ละ Module ตามความต้องการจำเป็น	4. ควรให้ความสำคัญว่าทำอะไรให้มีความรู้เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ ครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ
	ในการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ปรับเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น	5. ปรับเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น

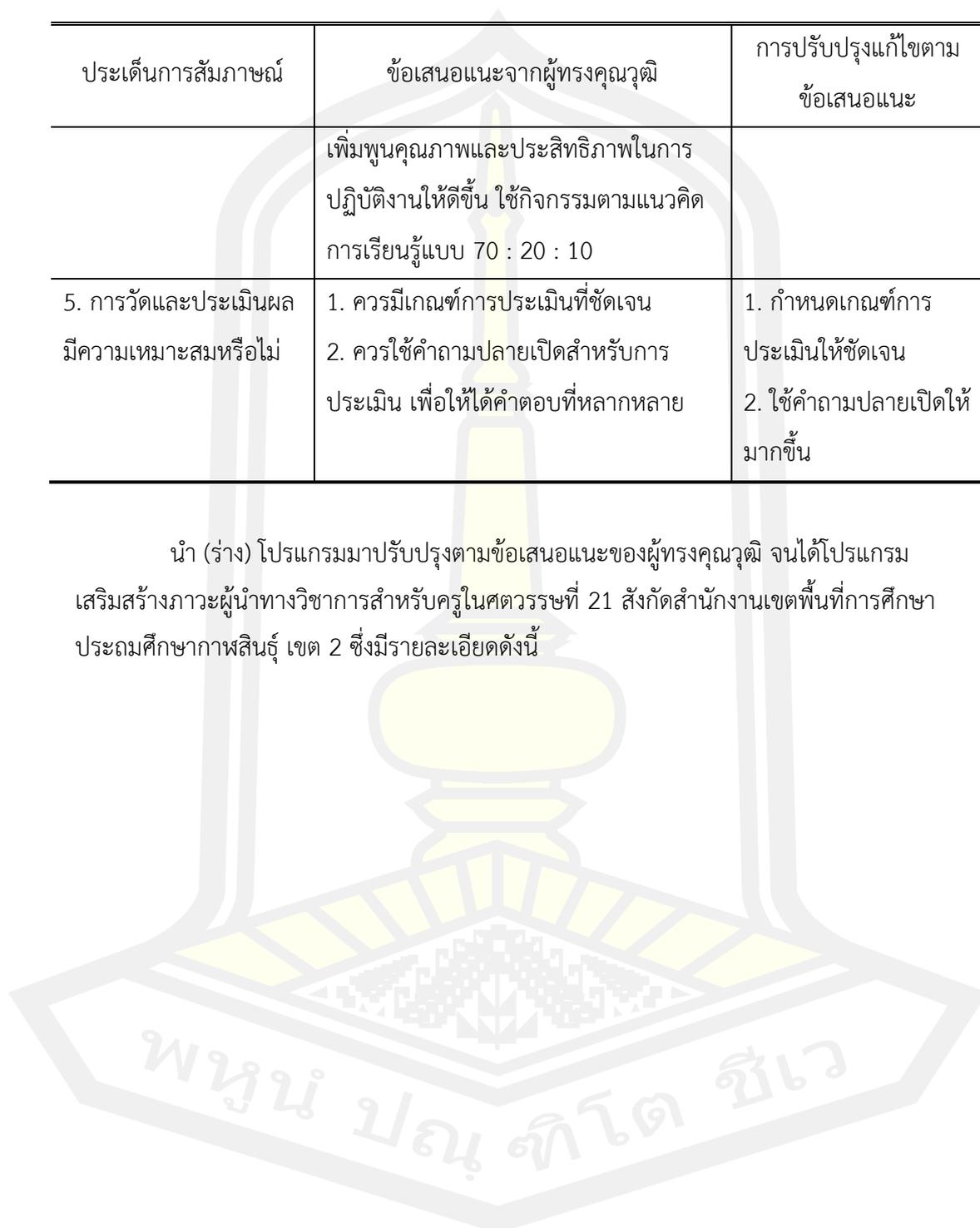
ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
<p>4. วิธีการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้รับและระยะเวลาหรือไม่กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาประกอบด้วย</p> <p>1. การฝึกอบรม (Training)</p> <p>2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)</p> <p>3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)</p> <p>จากการพัฒนาข้างต้นมีความเหมาะสมหรือไม่</p>	<p>เห็นด้วยกับโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เพราะมีคำอธิบายที่ชัดเจนทำให้สามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง</p> <p>ควรใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10</p>	<p>- ควรกำหนดวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหา</p> <p>- ควรใช้การศึกษาด้วยตนเอง และการ</p>
	<p>เห็นด้วยกับโปรแกรมพัฒนา จะเห็นได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญในโปรแกรมการพัฒนาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งบอกถึงเป้าหมายหลักในการพัฒนา</p>	<p>ประชุมปฏิบัติการ (Work Shop)</p> <p>- ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน</p>
	<p>เห็นด้วยกับวิธีการพัฒนา ซึ่งมีความเหมาะสมของการจัดลำดับขั้นตอนของวิธีการของโปรแกรมอย่างเป็นระบบ ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10</p>	<p>- ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10</p>
	<p>มีความเหมาะสม เนื้อหาวิธีการพัฒนามีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลายและครอบคลุมกับบริบทด้านต่าง ๆ ควรใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10</p>	
	<p>เหมาะสม การฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพช่วยเพิ่มผลผลิตช่วยปรับปรุงหรือ</p>	

ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
	เพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10	
5. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมหรือไม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 2. ควรใช้คำถามปลายเปิดสำหรับการประเมิน เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน 2. ใช้คำถามปลายเปิดให้มากขึ้น

นำ (ร่าง) โปรแกรมมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. หลักการของโปรแกรม

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มี ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เพียงเป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องมีคณะกรรมการ หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็น

ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต เพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทย ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรใน องค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำคนในองค์การ พัฒนาคนในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและเพื่อให้เกิดคุณภาพที่สูงสุด แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครุ นั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Liberman and others, 2000)

การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่ง สำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะ เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย (โกศิษฐ์ เพลรินทร์, 2552)

ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาคำความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของ ผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรอบรู้ ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิดด้าน เทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้นคุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทาง วิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการ เชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์ งานใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2554)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าจาก ทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคาดว่าเป็น ประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 และ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

1. Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (9 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต เรียนรู้และวิเคราะห์สิ่งทีกระทบทำให้การเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เชื่อมมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู นิเทศการสอน และให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง
2. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เชื่อมมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง
5. การนิเทศการสอน

6. ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2. Module 2 การพัฒนานักเรียน (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีการกำหนดเกณฑ์วัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในสถานศึกษา ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

3. Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (12 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรียนการสอนผ่านการใช้เครือข่าย สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
2. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์
3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

4. Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (9 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 5.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น

ตาราง 34 รายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

หลักการของโปรแกรม	การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)
-------------------	---

ตาราง 34 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายในตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากร

ตาราง 34 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	
	<p>มนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำคนในองค์กร พัฒนาคนในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดคุณภาพที่สูงสุด แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman and others, 2000)</p>
	<p>การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ด้านเทคนิค</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

<p>โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2</p>	
	<p>ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร คุณสมบัติด้านเจตคติต่องาน และเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริต และเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในงานที่เกี่ยวกับการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2557)</p>
	<p>โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อร่วมงาน พัฒนานักเรียน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้สามารถพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีต่อไป</p>
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	<p>เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	
เนื้อหาของโปรแกรม	<p>Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (9 ชั่วโมง)</p> <p>เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต เรียนรู้และวิเคราะห์สิ่งที่กระทำด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เชื่อมมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู นิเทศการสอน และให้ความช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุงทางการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง การนิเทศการสอน และ ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู</p>

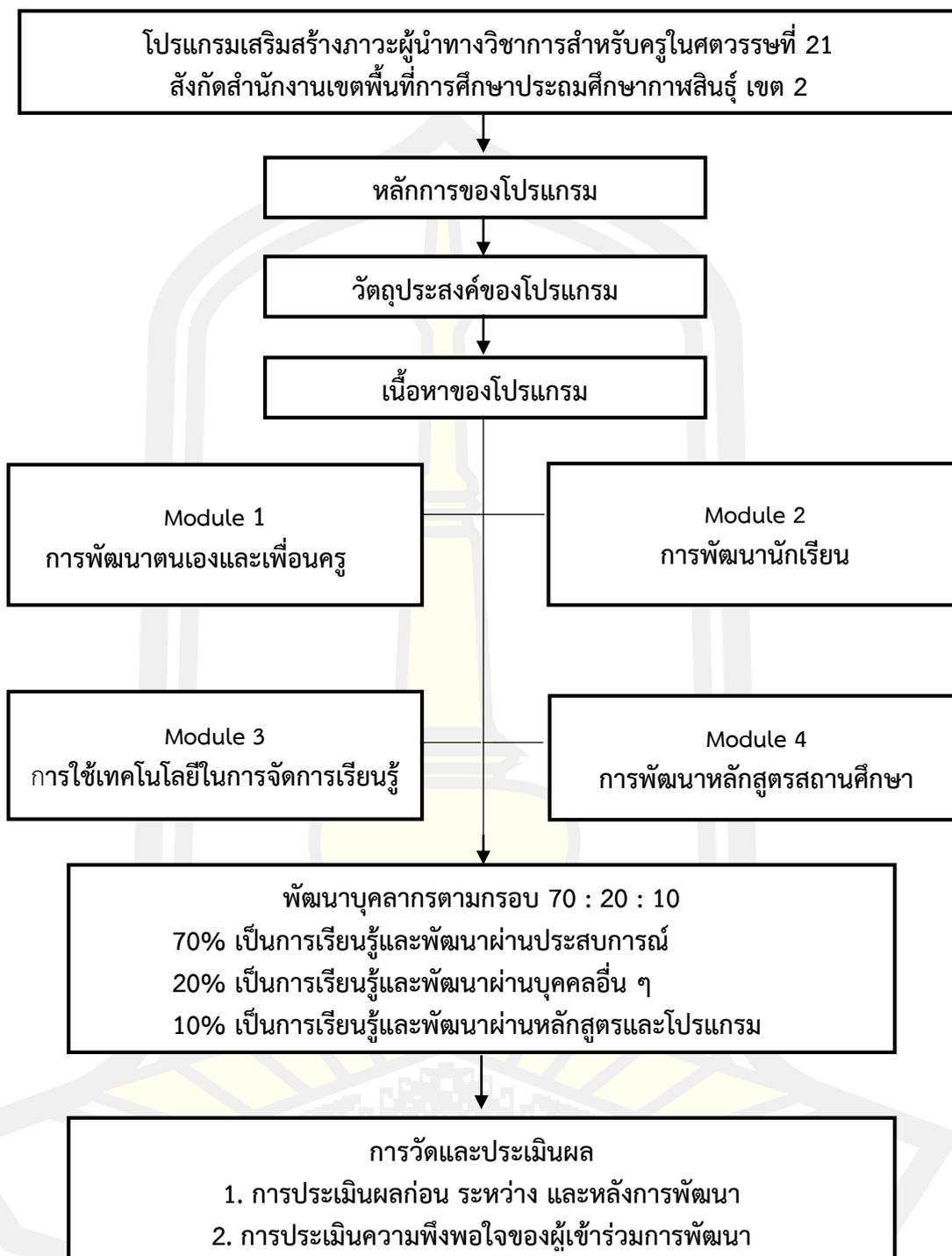
ตาราง 34 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	
	<p>Module 2 การพัฒนานักเรียน (10 ชั่วโมง)</p> <p>การกำหนดพันธกิจ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีการกำหนดเกณฑ์วัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนที่ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในสถานศึกษา ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน</p>
	<p>Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (12 ชั่วโมง)</p> <p>เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรียนการสอนผ่านการใช้เครือข่าย สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ และการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

<p>โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2</p>	
	<p>Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (9 ชั่วโมง)</p> <p>เนื้อหาในโมดูลนี้ เนื้อหามุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเนื้อหาโดยรวมมี ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล หลักสูตรสถานศึกษา</p>
<p>รูปแบบและวิธีการ พัฒนา</p>	<p>1. การฝึกอบรม (Training)</p> <p>2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)</p> <p>3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)</p> <p>โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 ดังนี้</p> <p>70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์</p> <p>20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก</p> <p>10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม</p>
<p>การวัดและประเมินผล ภายในโปรแกรม</p>	<p>1. การประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา</p> <p>2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา</p>

ผู้วิจัยสรุปรายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

รายการประเมิน โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูในศตวรรษที่ 21	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะ ผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5	0.00	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	5	0.00	มากที่สุด	5	0.00	มากที่สุด
3.4 Module 1 การพัฒนานตนเองและ เพื่อนครู	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.5 Module 2 การพัฒนานักเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.6 Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. รูปแบบและวิธีการพัฒนา						
4.1 การศึกษาด้วยตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
1. การประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.47	มากที่สุด	4.76	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 35 นี้ให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และ 4.76 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. การพัฒนานักเรียน 3. การการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน และ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา จำปาศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีน พุฒเขียว (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา จำปาศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับความต้องการพัฒนาของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา วิเศษสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ ผลทอง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ การสื่อสารและเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารงาน วิชาการ และมีความทุ่มเทต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิคแนวทางการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ครูจึงต้องพลิกบทบาทของตนมาเป็นผู้ช่วยผลักดันการทำงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จด้วย หากครูมีความสามารถที่จะเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการในการสร้างความร่วมมือจากเพื่อนครูคนอื่น ๆ ย่อมส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีพลังในการทำงานในอันที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ , 2557) สอดคล้องแนวคิดของ Duke (1994) ที่ว่าครูผู้นำต้องมีสมรรถนะความเป็นครูอาชีพและความเป็นนักบริหารจัดการ ให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความผูกพันให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนและต่อการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน (Neuman and Simmons, 2000) และเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รักและศรัทธาในอาชีพครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะทางวิชาการของครู ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนานักเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนานักเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

ด้านที่ 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาใช้ในแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สภาพที่พึงประสงค์ภาวะทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และพัฒนาบทเรียนออนไลน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และอื่น ๆ

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม

การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูนำหลักสูตรไปสู่การจัดการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งส่วนที่สำคัญในงานวิชาการ เพราะหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีหลักการสำคัญที่เน้นให้ผู้เรียนทุกคนเกิดทักษะและมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพแห่งตนให้ก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสง่างาม การฝึกทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพทั้งกระบวนการคิดและความสามารถในการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ และครูสามารถนำมาพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ผู้เรียนได้

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู

สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้ ครูเป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือส่งเสริมสร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู และ ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนานักเรียน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนานักเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง และครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง ตามลำดับ

ด้านที่ 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ครูมีการสร้างสรรค์แผนงานและริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้ และครูนำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ประกอบการสอนในรูปแบบเดิม เพื่อเพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ทบทวนความรู้ตามความต้องการของตนเอง ตามลำดับ

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ครูศึกษาหลักสูตรการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา และครูจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล เนื้อหาภายในโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. การพัฒนานักเรียน 3. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้าง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการของ โปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 5) รูปแบบและวิธีการพัฒนา และ 6) การประเมินผลภายในโปรแกรม สอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบ ของโปรแกรมมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การจัดการ การศึกษามีประสิทธิภาพ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเอง ไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม โดยนำโมเดลที่ได้รับการ พัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จาก บริบทการทำงานจริง (พัชรา วาณิชวสิน, 2560) นำมาปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้ การพัฒนาด้วยตนเอง (ร้อยละ 70) ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและพัฒนาผลงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (ร้อยละ 20) ได้แก่ การโค้ชซึ่ง ระบบพี่เลี้ยงและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจากการเรียนรู้ (ร้อยละ 10) ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ การเรียนรู้แบบออนไลน์การศึกษาดูงาน การดำเนินการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของโปรแกรมมาดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการพัฒนาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมและ การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามกระบวนการขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ 3) การวางแผนออกแบบโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ดังแนวคิด ของ Chen และ Liu (2009) สอดคล้องกับแนวคิดของปริญญามีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของ โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูว่าเป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทาง เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และ 4.76 ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับ วัลลภ ปุยสุวรรณ (2560) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม (2561) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อ โปรแกรม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีค่าความสอดคล้องอยู่ ระหว่าง 0.67–1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

โดยสรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดินเขต 2 ซึ่งคาดว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูอันจะเป็นการ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การอบรมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหาในโปรแกรมมาบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาได้รับความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและควรนำรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการในพัฒนา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการใช้โปรแกรม การพัฒนานี้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างจริงจัง เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของครูมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนในสังกัดมีความตื่นตัวอยู่ ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการวิจัยตรวจสอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง หากจุดเด่น จุดด้อย ทั้งที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างตรงจุด สอดคล้องกับปัญหา และมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู สังกัดอื่นๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.3 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กรณีสินี จูติกรประภาพงศ์. (2558). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้ อินเทอร์เน็ต
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ. (2543). การพัฒนารายวิชาสังคมศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ใน หลักสูตร
มัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาค
บังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการ
การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). ทฤษฎีผู้นำ. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- กิ่งฟ้า สินธุวงษ์. (2552). การพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(2), 6-11.
- กิดานันท์ มลิทอง.(2556). สื่อการสอนและฝึกอบรมจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์
(1991) จำกัด.

- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. *การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนอนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C*. [ออนไลน์].
ได้จาก: <http://sornorinno.blogspot.com/2010/09/c-c-teacher.html>.
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 พฤษภาคม 2564].
- ทวีป อภิลิทธิ์. (2536). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). *ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนะวัฒน์ วรรณประภา. (2563). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์กับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(1), 1-10
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2544). องค์กรบริหารพิเศษ (Executive Agency) และองค์กรมหาชน (Autonomous Public Organization). *วารสารข้าราชการ*, 4(4), 23, มกราคม.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี : อนันต์ศิลป์.

- นงลักษณ์ ลินสีบล. (2542). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำทิพย์ ภาวิน. (2558). เครือข่ายสังคมในสังคมเครือข่าย = Social network in a networked society. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ*, 8(2), 119-127.
- นิภา แยมวจิ. (2558). *โรงเรียนขนาดเล็ก*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.moe.go.th/small_sch. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 ธันวาคม 2563].
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิสาลักษณ์ จันทร์อร่าม. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร เจริญสุข. (2553). *พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ก.พล (1966).
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). *เพื่อการเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑป ไชยชิต. (2551). *การพัฒนาตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://amineduquacth/index.php?option=com_content&view=article&id=2:2008-09. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ธันวาคม 2563].
- มารุต พัฒผล. (2561). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู (Self Actualization For Teachers)*. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้ง.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิบัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชระ เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันทนา จำปาศรี. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัลลภ ปุยสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วาทีน พุฒเขียว. (2560). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2556 ก). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจารณ์ พานิช. (2556 ข). *ครูเพื่อศิษย์ สร้างห้องเรียนกลับทาง*. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์จำกัด.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2542). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชัย ดิสสระ. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการค้นคว้าใหม่ การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จริยสุนิทางค์การพิมพ์
- วิทยา วิจิตร. (2557). *70 : 20 : 10 Framework*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 กรกฎาคม 2564].
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการบริหารและหลักการพัฒนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิธวะ ผลกอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรม : เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). *การจัดการองค์ความรู้*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัจฉกร. (2543). *เทคนิคการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : การศาสนา สำนักพัฒนาการ.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กลุ่มนโยบายและแผน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553 ข). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มกราคม 2564].
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ลีปนันทเกตุทัต. (2540). วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง. ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์และสุทธิลักษณ์สมิตะสิริ (บรรณาธิการ), *ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2559). *วันครู จาก SMART Teacher ถึง Smart Classroom ลู่การเป็น Smart Thailand*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุธีรา วิเศษสมบัติ. (2560). *การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมิตร คุณานุกร. (2520). *หลักสูตรประถมศึกษา 2521 ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ หมื่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานระดับสูงโรงเรียนประถมศึกษาศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและพัฒนาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). *Active Leader ผู้นำ 360*. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์, 2550.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- พรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนรรักษ์นงค์ คุณมณี. (2550). *คอมพิวเตอร์ช่วยสอน(CAI)*. นนทบุรี : ไอทีซีดีเน็ตเวิร์ก คาวทีเคเซ็นเตอร์.
- อนุชา คชะชัย. (2555). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ระบบต่าง ๆ ในร่างกาย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดอู่ตะเภา. *Veridian E-Journal (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 5(1), 51-59.
- อนุชิต กลิ่นกำเนิด. (2555). ผลการประเมินระบบบริหารจัดการการเรียนรู้แบบปรับเหมาะกรณีศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของระบบสารสนเทศ. *วารสารวิชาการทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศประยุกต์*, 1(2), 5-11.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อำนาจ ชนวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2545). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษาวดี จันทร์สนธิ. (2551). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 1(2),3-4.
- Allan, D.L. (1998). *Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision (Professional Development)*. *Dissertation Abstracts International*, 59(7), 4324-A, June.
- Allen, A.M. (2011). *Academic optimism and instructional leadership in urban elementary schools*. Ph.D. Thesis, The College of William and Mary.
- APEID. (1977). *Implanting curriculum : A Symposium of Experience from The. Asian Region*. Bangkok; UNESCO Regional Office Education in Asia.
- Barr, M.J. and Keating L.A. (1990). *Introduction Elements of program development, Developing effective student services program*. San Francisco : Jossey-Bass.

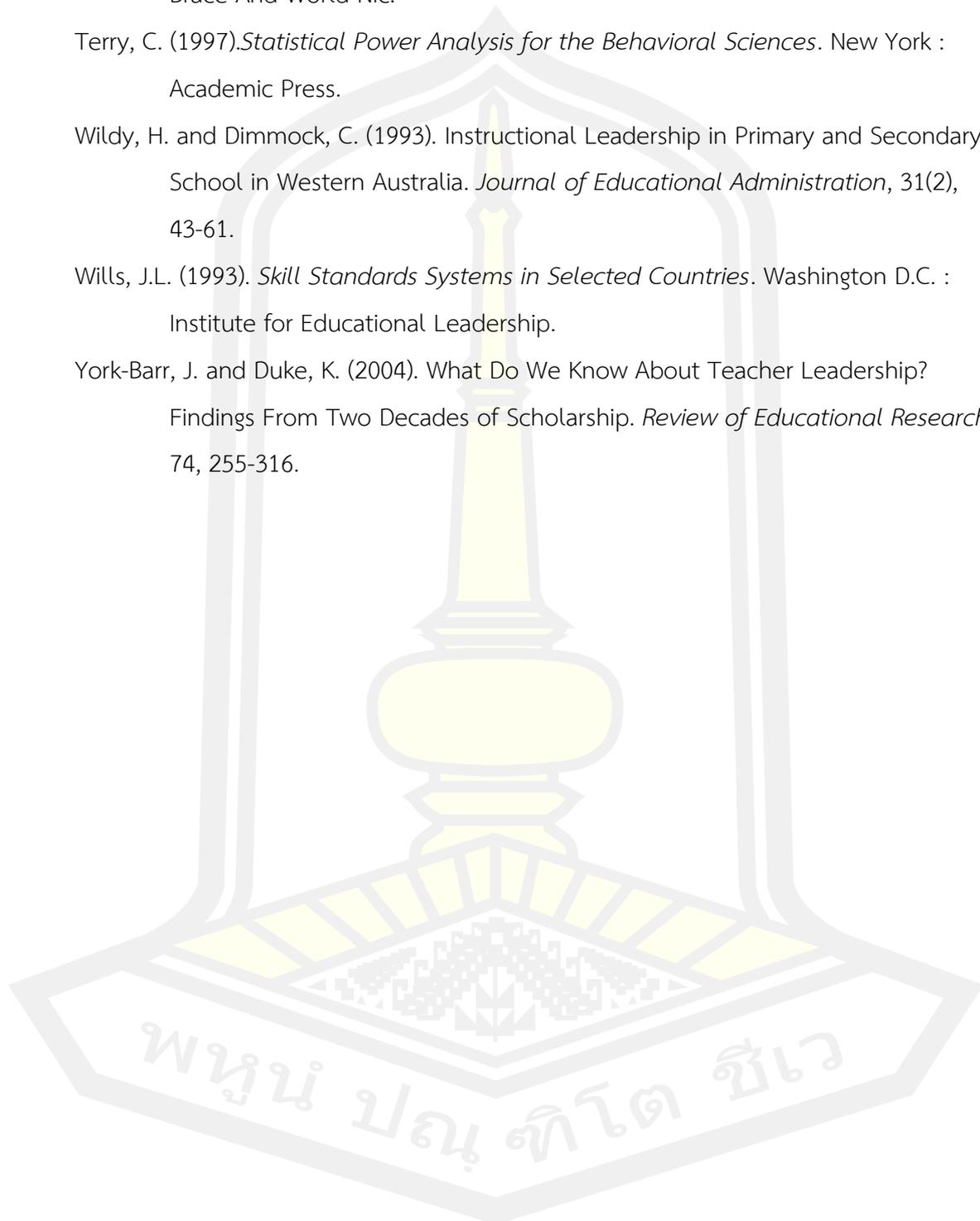
- Barratt, P.D.H. and others. (2009). Normal growth of Arabidopsis requires cytosolic invertase but not sucrose synthase. *Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A.*, 106, 13124–13129.
- Bauch, P.A. (2011). *The Teacher Professionalism and ‘Sense of Place’ in At-Risk Rural School : Implications for Parent Involvement*. [online]. Available from : <http://tigersystem.net/area2002/viewproposaltext.asp?propID=7816>. [accessed 16 May 2020].
- Beauchamp, R.H. (1975). *Education in Japan : A Source Book*. New York : Garland.
- Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers and Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Campbell. (1999). *e-Learning*. [online]. Available from : <http://www.nectec.or.th/courseware/cai/0018.html>. [accessed 16 May 2020].
- Carter, C.J. and Klotz, J. (1990). What Principal’s Must Know before Assuming the Role of Instructional Leader. *NASSP Bulletin*, 74, 36–41.
- Chandra, A. (1977). *Curriculum Development and Evaluation in Education*. New delhi : Sterling Publishers Private Ltd.
- Chen, A. and Liu, X. (2009). Task values, cost and choice decisions in college physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 28(2), 192-213.
- Childs-Bowen, D., Moller, G. and Scrivner, J. (2000). Principals : Leaders of Leaders. *NASSP Bulletin*, 84(616), 27-34, 2000.
- Cogan, M.L. (1973). *Clinical Supervision*. Boston : Houghton Mefflin.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Forth Worth, Texas : Dryden Press.
- Davis, G.A. and Magaret, A.T. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Boston : Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (2002). *A framework for human resource management*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Duke, J.T. (1994). *Conflict and Power in Social Life*. Provo Utha : Brigham Yong University Press.

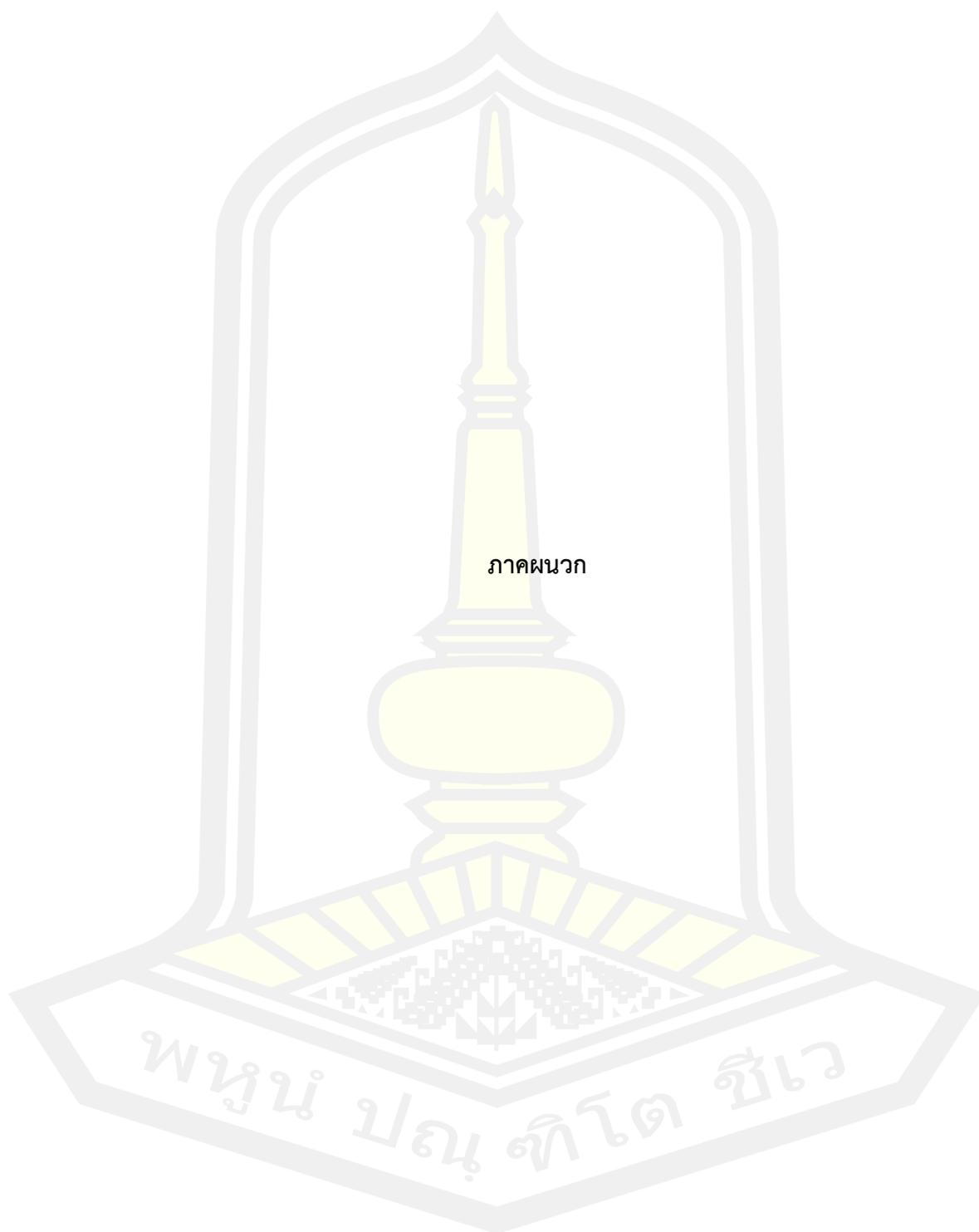
- Flippo, E.B. (1966). *Management a Behavioral Approach*. Boston, Mass : Allyn and Bacon.
- Fullan, M. (2008). *The Six Secrets of Change, What the Best Leaders Do to Help their Organizations*. Fullan, Michael : Jossey-Bass.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Glickman, C.D. and others. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 8th ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). *Supervisory of instruction: A Development Approach*. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Goldhammer, R. and others. (1980). *Clinical Supervision : Special Methods for the Supervision of Teachers*. 2nd ed. New York : Halt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Gorton, R.A. (1983). *School Administrator and Supervision : Leadership*. Iowa : Wine-Brown.
- Grizzard, J.B. (2007). *Peer-to-Peer Botnets : Overview and Case Study*. [online]. Available from : <https://www.usenix.org/legacy/event/hotbots07>. [accessed 16 May 2021].
- Guiney, H. and Machado, L. (2013). Benefits of regular aerobic exercise for executive functioning in healthy populations. *Psychonomic Bulletin & Review*, 20(1), 73-86.
- Hallinger, P. and Joseph, M. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principal. *The Elementary School Journal*, 86(2), 221-224.
- Hamdan, A.R., Najib M.G., and Ting L.H.L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers, *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-616.
- Harris, A. and Lambert, L. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Milton Keynes : Open University Press.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Hoy, A.W. and Hoy, W.K. (2003). *Instructional Leadership : A Learning-centered Guide*. MA : Allyn & Bacon.

- Hughes, L.W. (1999). *The Principal as Leader*. 2nd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Kanaya, T. and McMillan, C. (2005). *Facilitating Communities of Practice in Teacher Professional Development*. Denmark : e-Learning Lab, Aalborg University.
- Khan, S. (2013). Is teacher leadership a fantasy or really a reality. *Journal of education and instruction studies in the world*, 3(3), 11.
- Knowles, M.S. (1975). *Self-Directed Learning : A Guide for Learner and Teachers*. Chicago : Association Press.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedagog to Andragogy*. New York : The Adult Education Company.
- Krug, S.E. (1993). Instructional Leadership : A Constructive Educational Administration. *August*, 81(587), 69–82.
- Lagrange, A. and Foulke, E. (2004). *The Canadian Association of Deans of Education (CADE) hosted a national Symposium in February 2004*. Ph.D. Thesis, University of Calgary.
- Lambert, L. (2002). A Framework for Shared Leadership. *Education Leadership*, 1(2), 11-14.
- Lashway, L. (2002). *Developing Instructional Leaders*. [online]. Available from : <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Developing-Instructional-Leaders>. [accessed 16 May 2021].
- Leithwood, K. (2006). *A review of the research : Educational leadership*. [online]. Available from : <http://www.temple.edu/lss>. [accessed 16 May 2021].
- Lieberman, A. And others. (2000). Teacher Leadership : Ideology and Practice. *Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*, 339-345. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lombardo, M.M and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- Lvancevich, J.M. and Matteson, T.M. (2002). *Organization Behavior and Management*. 6th ed. Houston : McGraw-Hill.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S. and Velsor, E.V. (1998). *Our View of Leadership Development in The Center for Creative Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.

- McEwan, E.K. (1998). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. California : Corwin Press.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (1997). *Organization Behavior*. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- Neuman, M. and Simmons, W. (2000). Leadership for student learning. *Phi Delta Kappan*, 82(2000), 8-12.
- Oklahoma. (2007). *Oklahoma Principal Qualification*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Pendleton County Schools. (2007). *Pendleton county schools Job Description ; Principal*. Virginia : West Virginia.
- Quinn, J.B., Anderson, P. and Finkelstein, S. (1996). *Managing Professional Intellect : Making the Most of the Best*. *Harvard Business Review*, 74(2), 71-80.
- Richardson, A. and Sarah, M. (2006). *Identified the Characteristics and Responsibilities of Teacher Leaders*. Massachusetts : Corwin Press.
- Rogers, C.R. (2000). *Freedom to Learn*. Columbus : Charles E. Merrill Publishing Co.
- Rothwell, W.J. (1996). *Beyond Training and Development : State of Art Strategies For Enhancing Human Performance*. New York : American Management association.
- Saylor, J.G. and Alexander, W.M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Schermerhorn, J.R. (2002). *Management*. 7th ed. New York : John Wiley and Sons.
- Schleicher, A. (2010). *Preparing Teachers and Developing school Leaders for the 21st Century : Lessons from around the world*. Paris : OECD Publishing.
- Senge, F. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London : Entury Press.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Suranna, K.J. and Moss, D.M. (2002). Exploring Teacher Leadership in the Context of Teacher Preparation. *Paper Presented at the Annual Meeting of the Educational Research Association*. New Orleans : LA.
- Swanson, R.A. and Holton, E.F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers Inc.

- Taba, H. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcour, Brace And World Nic.
- Terry, C. (1997). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York : Academic Press.
- Wildy, H. and Dimmock, C. (1993). Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia. *Journal of Educational Administration*, 31(2), 43-61.
- Wills, J.L. (1993). *Skill Standards Systems in Selected Countries*. Washington D.C. : Institute for Educational Leadership.
- York-Barr, J. and Duke, K. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74, 255-316.





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตวิชเว



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว

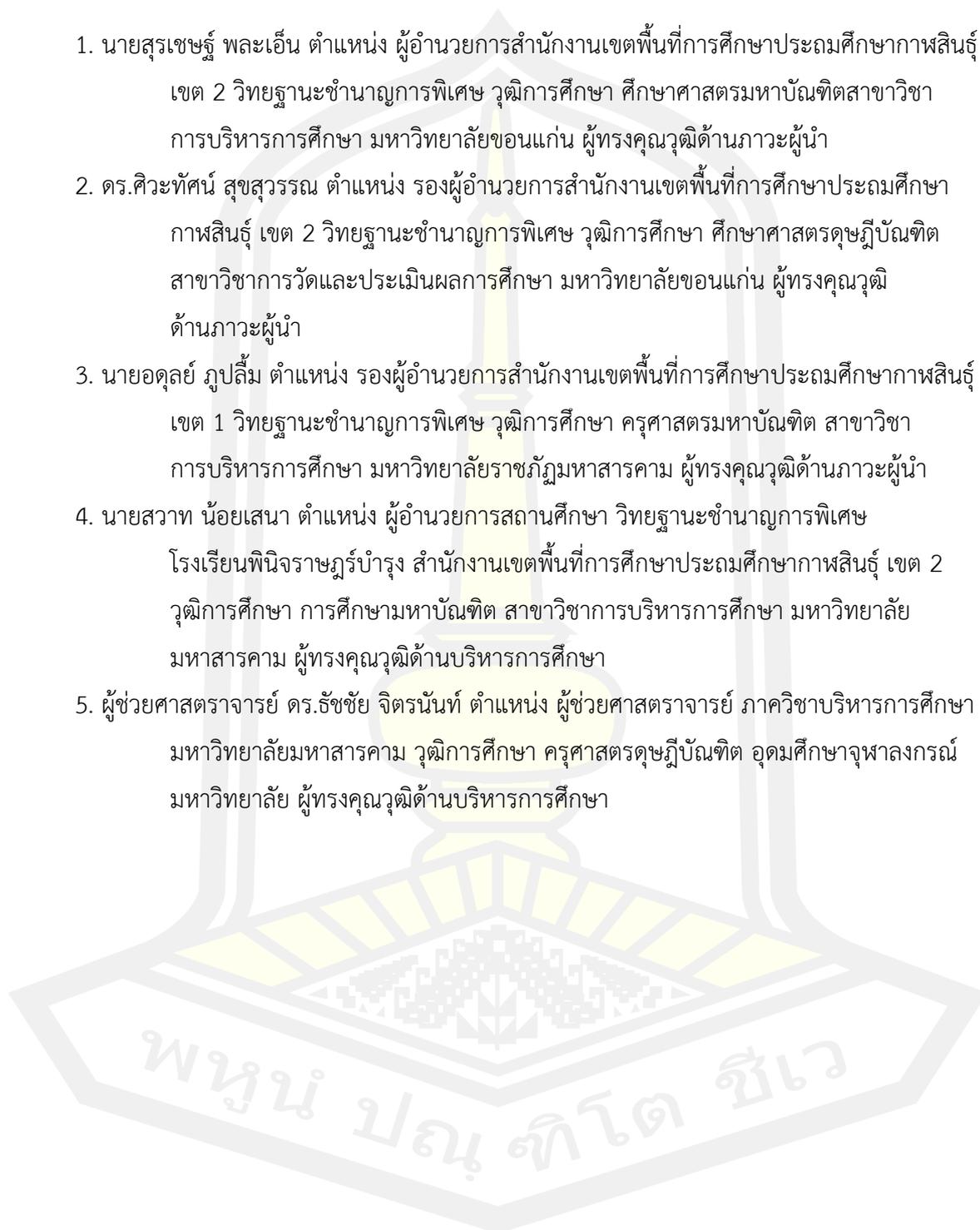
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

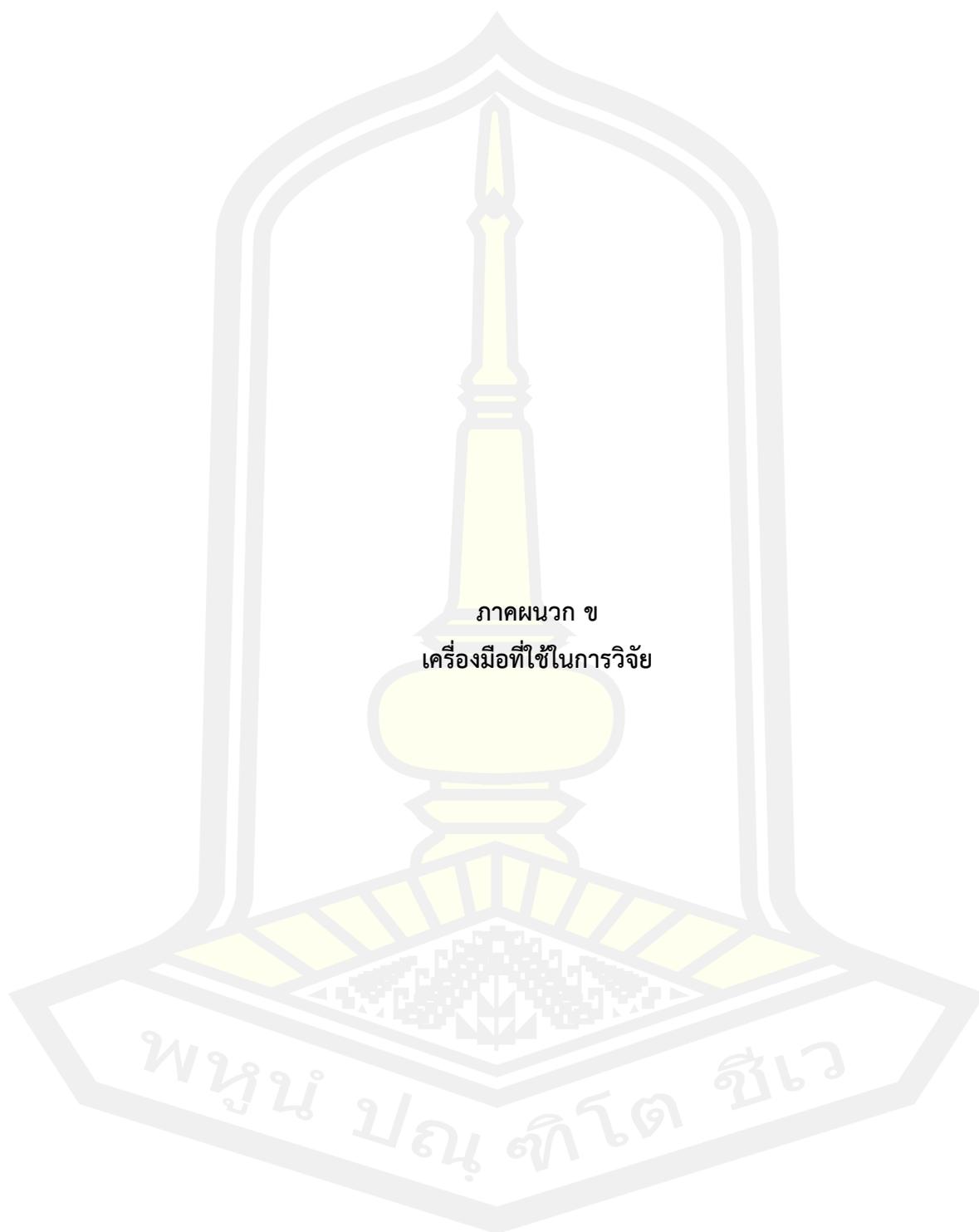
1. ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา
ศึกษาศาสตร์ดุขภูมบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. นายเคน อางดวงดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 2 วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายปรเมษฐ์ ไผ่ฤทธิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นายประสงค์ สกุลงษ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง
วุฒิกการศึกษา การศึกษาดุขภูมบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
5. นางมณีวรรณ พุดห้ำ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิกการศึกษา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

พหุณ ปณุ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. นายสุรเชษฐ์ พลละเอิ้น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ดร.ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านภาวะผู้นำ
3. นายอดุลย์ ภูปลื้ม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
4. นายสวาท น้อยเสนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต อุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุณ ปณุ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สำหรับการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามโดยเด็ดขาด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 063 2369885

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย | <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการพิเศษ |
| <input type="checkbox"/> ครู คศ.1 | <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญ |
| <input type="checkbox"/> ครูชำนาญการ | <input type="checkbox"/> ครูเชี่ยวชาญพิเศษ |
| | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ |

2. เพศ

- ชาย
 หญิง

3. ระดับการศึกษา

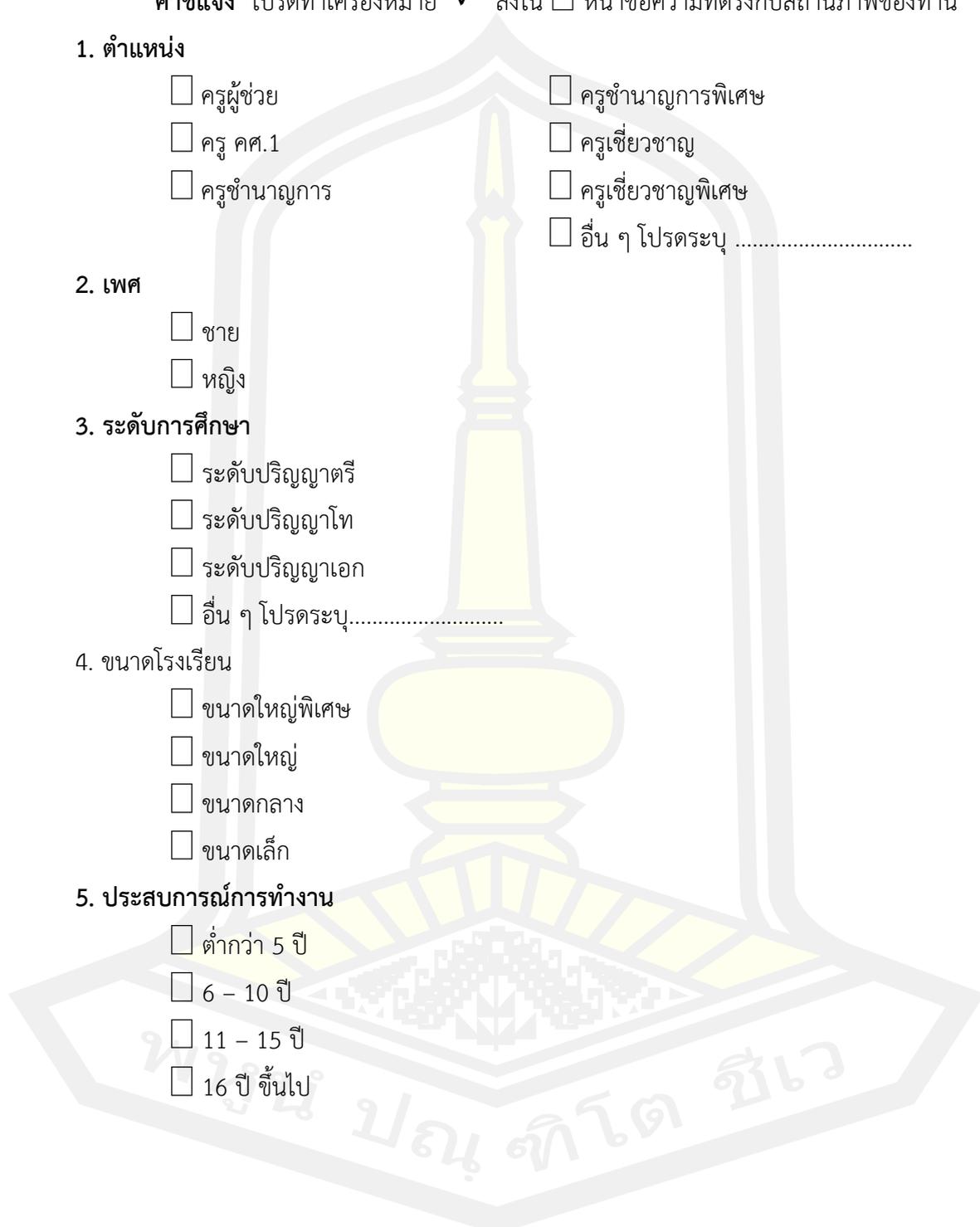
- ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดใหญ่พิเศษ
 ขนาดใหญ่
 ขนาดกลาง
 ขนาดเล็ก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี
 16 ปี ขึ้นไป



ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
8	ครูเป็นครูต้นแบบพัฒนาเพื่อนครู มีการช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างความเชื่อถือให้แก่เพื่อนครู										
9	ครูมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าลงมือทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
10	ครูมีความสามารถในการนิเทศการสอน ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการจัดการเรียนรู้แก่เพื่อนครูได้อย่างสร้างสรรค์										
11	ครูมีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน มีทักษะการสอนดีเยี่ยม ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู สามารถเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครูได้										
12	ครูมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ										
ด้านการพัฒนานักเรียน											
13	ครูติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวบรวม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ และข้อมูลนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาในสิ่งที่ได้เรียนรู้										
14	ครูนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนมาปรับปรุงหรือ ส่งเสริมนักเรียน ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้กำลังใจ										
15	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย										
16	ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรง ถูกต้อง										
17	ครูรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงและ หลากหลายช่องทาง										
18	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่า สามารถสร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ										

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
29	ครูจัดทำแผนงานและโครงการการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่าง หลากหลาย										
30	ครูมีการประเมินผลและสรุปผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา มีการรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบ										

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.1 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

.....

3.2 ด้านการพัฒนานักเรียน

.....

3.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

.....

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

.....

3.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....

นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 063 2369885

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การพัฒนา นักเรียน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 0632369885

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. ชื่อสถานศึกษา.....
3. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
4. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสร้างสรรค์ในการขึ้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ให้เกิดพลังร่วม เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ท่านมีทัศนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ว่าควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. ด้านการพัฒนานักเรียน
3. ด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 063 2369885

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ- สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

พูน บุญ ทิโต ชีเว

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม										
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ										
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา										
3.4 Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู										
3.5 Module 2 การพัฒนานักเรียน										
3.6 Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้										
3.7 Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา										
4. วิธีการพัฒนา										
4.1 การฝึกอบรม										
4.2 การศึกษาดูงาน										
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ										
5. การวัดและประเมินผล										
1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา										
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา										

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

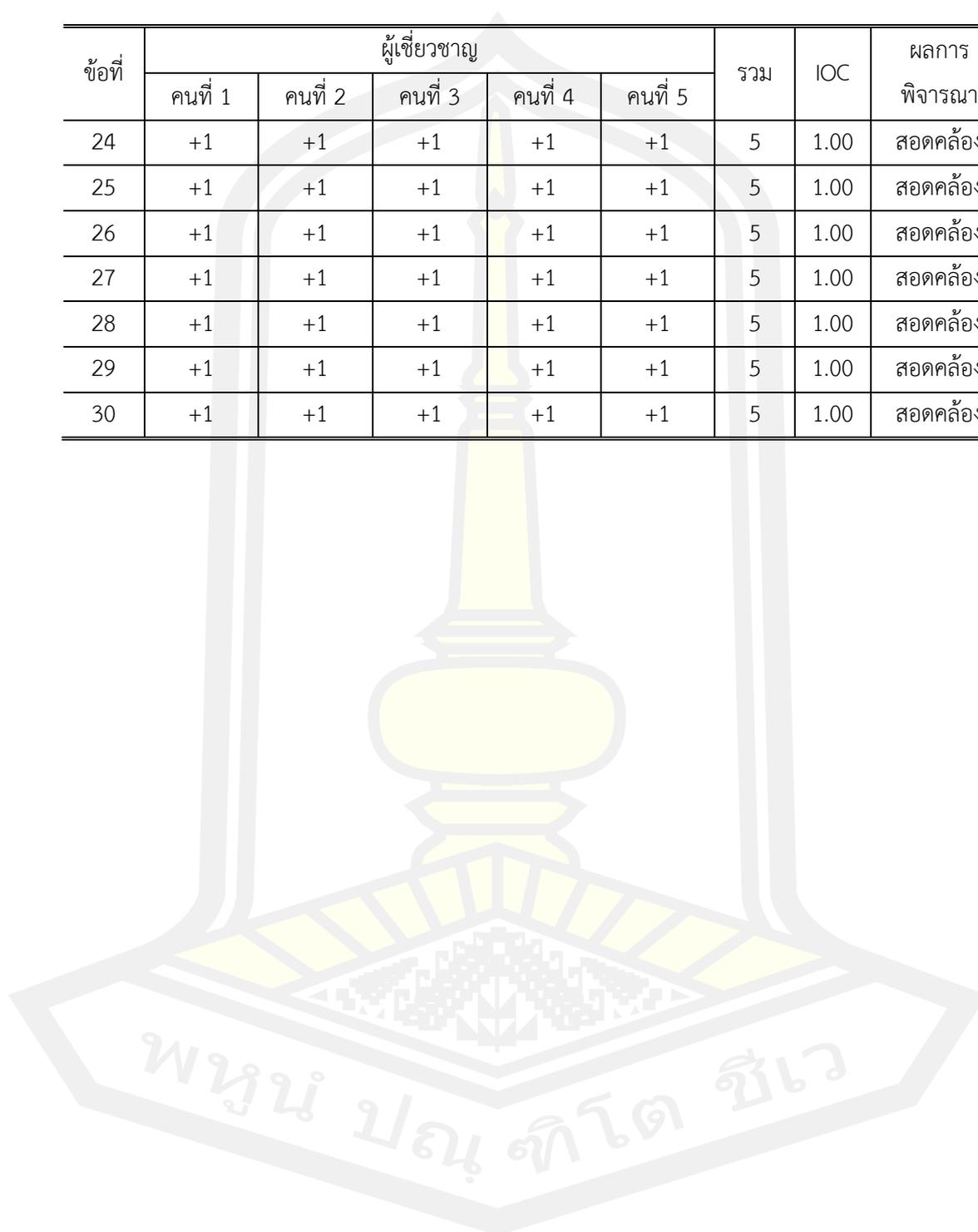
พหุบัณฑิตวิชเว

ตาราง 36 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.444	.864	16	.741	.318
2	.673	.909	17	.894	.751
3	.771	.943	18	.924	.449
4	.823	.875	19	.762	.357
5	.792	.875	20	.909	.266
6	.898	.943	21	.673	.756
7	.881	.527	22	.845	.651
8	.856	.899	23	.673	.631
9	.423	.710	24	.692	.839
10	.669	.899	25	.951	.670
11	.813	.899	26	.771	.518
12	.736	.943	27	.823	.573
13	.712	.943	28	.792	.469
14	.722	.730	29	.343	.909
15	.811	.698	30	.673	.798

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และเลือกข้อคำถามที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .0975 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .0970

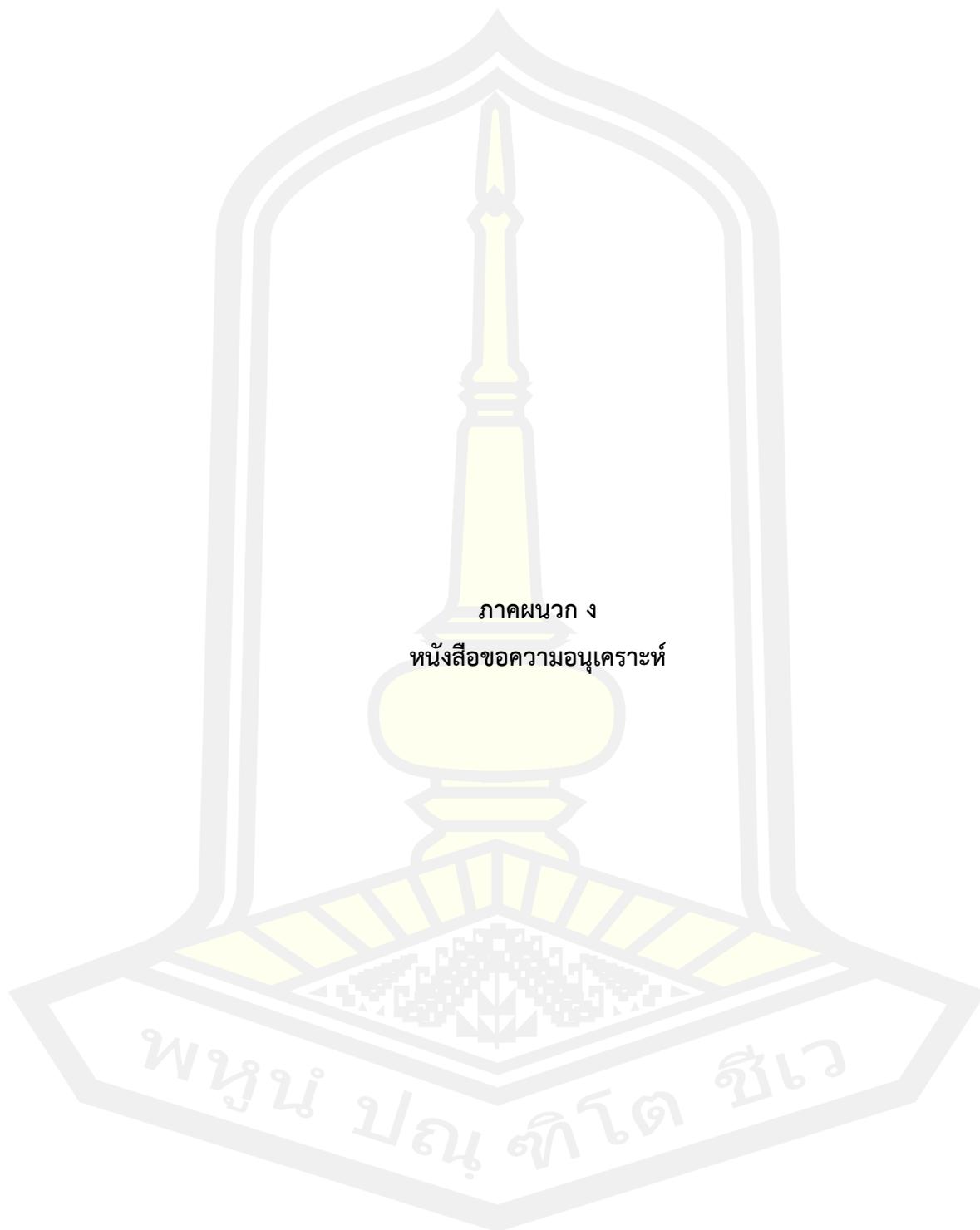
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	30

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	30





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1683

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายเคน อาจดวงดี

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพสิบล้อ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย 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 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว1683

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประเมษฐ์ ไผ่ฤทธิ

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 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 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว1683

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประสงค์ สกุลซัง

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย 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 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว1683

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางมณีนวรัตน์ พุดหาล้า

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย 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 0632369885



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว1756 วันที่ 2 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มณู ฑี ๒๕



ที่ อว 0605.5(2)/ว1891

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885

ม.บ. มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว1891

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาว หุชนันท์ แสนกันยา ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว1968

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาว หุชนันท์ แสนกันยา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว1968

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาว หุชนันท์ แสนกันยา เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2047

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในชั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2047

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิพัฒนราษฎร์บำรุง

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) 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 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2167

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพนินจราษฎร์บำรุง

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 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 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2285

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุรเชษฐ์ พลละเอ็น

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885

บัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว 0605.5(2)/ว2285

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2285

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอดุลย์ ภูปลื้ม

ด้วย นางสาวหุชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



ที่ อว 0605.5(2)/ว2285

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสวาท น้อยเสนา

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0632369885



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว2285 วันที่ 25 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

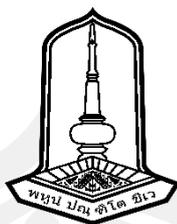
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มธนุ ๕/๖ ๖๖



ภาคผนวก จ

โครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century
 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

จัดทำโดย

นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พหุ มณู จิต โศ ชีวะ

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ส่วนที่ 1

หลักการของโปรแกรม

การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มี ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557)

ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้เท่าทันเพื่อปรับตัวตามสิ่งต่าง ๆ บนโลกใบนี้อย่างรวดเร็ว ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน เพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถ

นำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผลที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาภาวะผู้นำคนในองค์กร พัฒนาคนในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดคุณภาพที่สูงสุด แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้น ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Liberman et al., 2000) การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย (ไกศิษย์ เพลรินทร์, 2552)

ดังนั้นคุณลักษณะของครูผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 คือ การมุ่งเน้นการค้นหาความรู้ การบริหารจัดการความรู้และมุ่งเน้นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2560) ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการที่ประสิทธิภาพของครูจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ๆ ได้แก่ คุณสมบัติด้านความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและความรู้ทั่วไป คุณสมบัติด้านทักษะในการทำงานทั้งทางด้านความคิดด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร เป็นต้นคุณสมบัติด้านเจตคติต่องานและเพื่อนร่วมงาน คุณสมบัติด้านความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สุจริตและเที่ยงธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพในทางบวกกับผู้อื่น ความสามารถในการเชื่อมโยงบุคคลและงานในกลุ่มและความสามารถในการออกแบบงานและสร้างสรรค์งานใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2554)

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูดังกล่าวจึงควรดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคาดว่าเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการประกอบผลการพัฒนาของครูอันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

1. Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (9 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต เรียนรู้และวิเคราะห์สิ่งที่กระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี เรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ แสดงพฤติกรรมเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู นิเทศการสอน และให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการเรียนการสอนแก่เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง
2. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เชื้อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง
5. การนิเทศการสอน
6. ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

2. Module 2 การพัฒนานักเรียน (10 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดการข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย มีการกำหนดเกณฑ์วัดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในสถานศึกษา ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
 3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน
- ## 3. Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (12 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาจัดทำเป็นบทเรียน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การใช้การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรียนการสอนผ่านการใช้เครือข่าย สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรม แอปพลิเคชัน และสามารถนำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
 2. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์
 3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์
- ## 4. Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (9 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา

3. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

รูปแบบวิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M.

Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวสิน, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn by Experience) ประกอบด้วย 1) การติดตามสังเกตแม่แบบ 2) การรับผิดชอบโครงการพิเศษ 3) การมอบหมายงานที่ทำทนาย 4) การทำงานกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ 5) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย 1) การโค้ชโดยผู้จัดการหรือผู้อื่น 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) การให้คำปรึกษา 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 30 องศา 5) การเข้าร่วมเครือข่ายภายนอก 6) การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การประชุมสัมมนา และ 8) การศึกษาดูงาน

3. 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากบทความ 3) การเรียนรู้จากหนังสือ และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

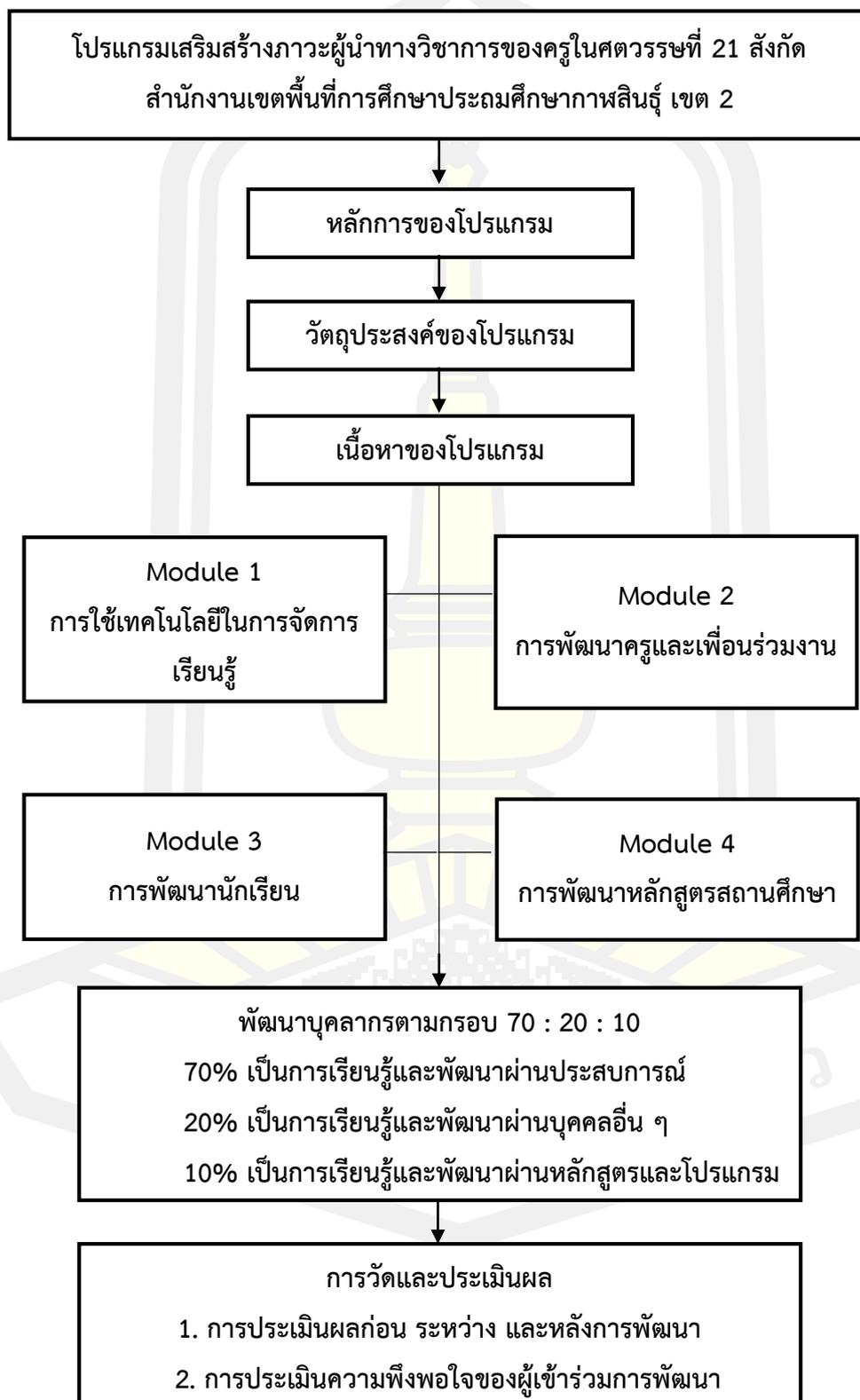
การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

- 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ได้แก่

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม
วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพประกอบ





ส่วนที่ 2

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (9 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การพัฒนาตนเอง คือ พฤติกรรมของครูที่มีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่น ใ้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพ นับถือ มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 3) มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้ และการพัฒนาเพื่อนครู คือ พฤติกรรมของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู โดยการแสดงออกที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำงานอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิเทศการสอน 2) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 3) ถ่ายทอดความรู้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการศึกษาค้นคว้าความรู้และฝึกฝนตนเอง วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง การนิเทศการสอน และครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ต่อการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

3. เนื้อหาสาระ

1. ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง
2. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง
5. การนิเทศการสอน
6. ครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยายให้ความรู้ ในหัวข้อการศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง การนิเทศการสอน และครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

- จัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเป็นกลุ่ม ๆ ละ 6 - 8 คน

- ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังโน้ความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการกำหนดพันธกิจด้านวิชาการของสถานศึกษา

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการ

4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาในการพัฒนาหรือบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตพฤติกรรม

5.2 การประเมินใบงาน/กิจกรรม

5.3 การรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใบงานที่ 1

Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านคิดว่าจะพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่ดีขึ้นหรือเก่งขึ้นได้อย่างไร ให้ท่านนำองค์ความรู้ที่ได้มาบรรยายพร้อมให้เหตุผลประกอบ พร้อมชี้ให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย และแนวทางในการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการนิเทศการสอนและให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการ สร้างความร่วมมือของคนในบุคลากรในการนิเทศการ ตลอดจนแนวทางการประเมินผล สะท้อนผลการนิเทศแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

Module 2 การพัฒนานักเรียน

(10 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การพัฒนานักเรียน คือ พฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียน มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือส่งเสริมนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3) รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่ดีขึ้น

3. เนื้อหาสาระ

1. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
3. รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยายให้ความรู้ ในหัวข้อการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน
- จัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนากันเป็นกลุ่มๆ ละ 6 - 8 คน
- ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) นำเสนอข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน
- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

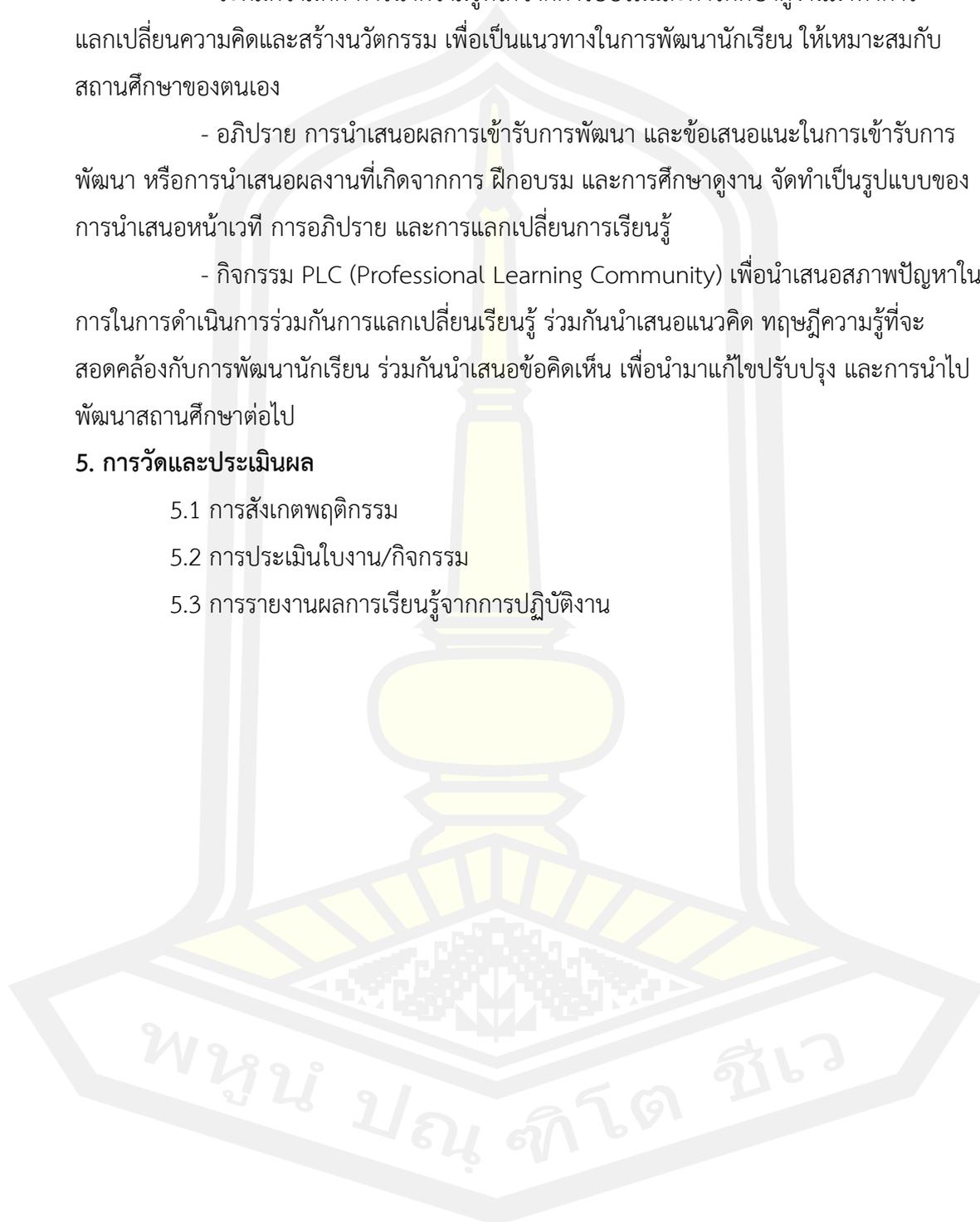
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาในการดำเนินการร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีความรู้ที่จะสอดคล้องกับการพัฒนานักเรียน ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตพฤติกรรม

5.2 การประเมินใบงาน/กิจกรรม

5.3 การรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน



ใบงานที่ 2
Module 2 การพัฒนานักเรียน

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกำหนดรูปแบบการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาและรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (12 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ 3) การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมอธิบายและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

3. เนื้อหาสาระ

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
2. มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์
3. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมาย และความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ในหัวข้อ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีการส่งเสริมการสอนออนไลน์ การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

- จัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนากันเป็นกลุ่มๆ ละ 6 - 8 คน

- ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) นำเสนอข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการ

4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรม แนวทางในการบริหารงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

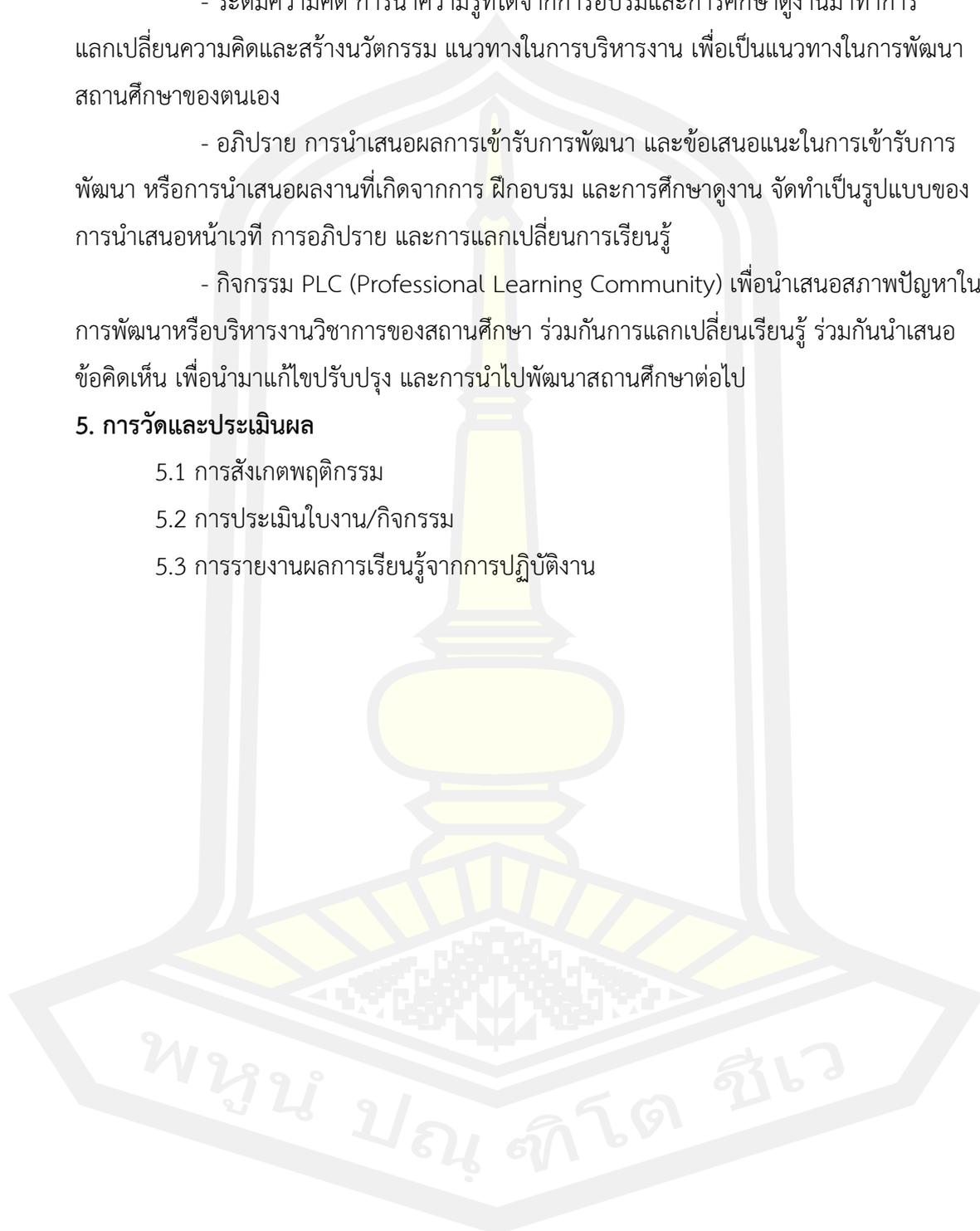
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาในการพัฒนาหรือบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตพฤติกรรม

5.2 การประเมินใบงาน/กิจกรรม

5.3 การรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน



ใบงานที่ 3

Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมการสอนออนไลน์ ให้แก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางอย่างไรในส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์

Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

(9 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ความสามารถของครูในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้าน จุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึง จุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้ โดยครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาหลักสูตร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการดำเนินการใช้หลักสูตร

3. เนื้อหาสาระ

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

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมาย และความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

- จัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6 - 8 คน

- ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาของตนเอง บทบาทและวิธีการดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรของ

สถานศึกษา การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาจัดทำหลักสูตร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อครบทุกหัวข้อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังโนความคิด (Mind Map) นำเสนอข้อมูลที่ได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารหลักสูตร

4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนา และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาหรือจุดที่ควรพัฒนาในการดำเนินการบริหารหลักสูตรภายในสถานศึกษา ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีความรู้ ที่จะสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารหลักสูตรให้เกิดประสิทธิ ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนาในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาต่อไป

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตพฤติกรรม

5.2 การประเมินใบงาน/กิจกรรม

5.3 การรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ใบงานที่ 4

Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาหลักสูตรในการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

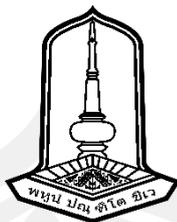
.....

.....

พจนน บณู ตีโต ชีวะ

บรรณานุกรม

- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยสัมพันธ์.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *การจัดการหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู (Self Actualization For Teachers)*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สุวัฒน์จุลสุวรรณ์. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Lieberman, A., E. R. Saxl, and M. B. Miles. (2000). *Teacher Leadership : Ideology and Practice*. *Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. 339-345.



คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 Academic Leadership Enhancement Program for Teachers in 21st Century
 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2

จัดทำโดย

นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พหุณ ปณ จิต ธิเว

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยชื่อนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การพัฒนานักเรียน 3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ

5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้

6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม

2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา

4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-4 (40 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุบทบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัย เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตร แก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
	3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบด้านวิชาการ ตามแต่ละ Module 1-4 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	1. กิจกรรมการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิด และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 40 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3 และ Module 4
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 60 (60 คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชำนาญเดี่ยว 40 คะแนน

2. ชำนาญกลุ่ม 40 คะแนน

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แสดงดังตาราง

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วันที่	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
	ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
	Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 1.1 ศึกษาหาความรู้และฝึกฝนตนเอง 1.2 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์และจัดการตนเองได้	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	4 ชั่วโมง
2	Module 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 1.4 การนิเทศการสอน 1.5 เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู 1.6 ถ่ายทอดความรู้	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	5 ชั่วโมง
	Module 2 การพัฒนานักเรียน 2.1 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 2.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	5 ชั่วโมง
3	Module 2 การพัฒนานักเรียน 2.3 รักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	5 ชั่วโมง
	Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 3.1 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน 3.2 การส่งเสริมการสอนออนไลน์	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	6 ชั่วโมง

วันที่	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
5	Module 3 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 3.3 การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	6 ชั่วโมง
6	Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4.2 การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit)	5 ชั่วโมง
	Module 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา	- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4 ชั่วโมง
	ประเมินผลหลังการพัฒนา		1 ชั่วโมง
	ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา		30 นาที
	พิธีปิด		30 นาที



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวหฤชนันท์ แสนกันยา
วันเกิด	วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 204 หมู่ที่ 7 ตำบลโนนศิลาเลิง อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนบ้านตูมวิทยาคาร หมู่ที่ 19 ตำบลบัวบาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2556 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ติโต ชีเว