

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำด้านการจัดการ เรียนรู้ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
 - 1.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0
 - 1.2 การจัดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
 - 1.3 การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0
2. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0
 - 2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.2 บทบาทภาวะผู้นำ
 - 2.3 ลักษณะภาวะผู้นำ
 - 2.4 ภาวะผู้นำครู
 - 2.5 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้
 - 2.6 ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครู
 - 3.1 แนวคิดกับการพัฒนาภาวะผู้นำครู
 - 3.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
4. การวิจัยและพัฒนา
 - 4.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและการพัฒนา
 - 4.2 ลักษณะของการวิจัยและการพัฒนา
 - 4.3 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

การจัดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0

1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0

ในโลกของการแข่งขัน เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศนั้น จำเป็นจะต้องยกเครื่องกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเสียใหม่ เน้นการใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ แทนการเน้นทรัพยากรพื้นฐาน ที่นับวันจะหมดลงเรื่อย ๆ เป็นการเติมเต็มความได้เปรียบในเชิงเปรียบเทียบที่มีอยู่ด้วยความสามารถแข่งขัน เพื่อสร้างมูลค่าแทนที่จะเป็นแค่เพิ่มมูลค่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการขับเคลื่อนกลไกเศรษฐกิจชุดใหม่ จึงเป็นไปได้ในลักษณะทำน้อยได้มาก ไม่ใช่ในลักษณะทำมากได้น้อยแบบเดิมอีกต่อไป การติดอยู่กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ภายใต้ไทยแลนด์ 3.0 ไทยแลนด์ต้องเผชิญกับ กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) กล่าวคือ ช่องว่างของรายได้และโอกาสของคนจน และคนรวยถ่างออกมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2552 ไทยแลนด์มีความเหลื่อมล้ำทางรายได้สูงเป็นอันดับ 2 ของทวีปเอเชีย หากพิจารณาสัดส่วนรายได้ของประชากรและการถือครองทรัพย์สิน ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2550 สัดส่วนรายได้ของประชากรร้อยละ 20 ที่รวยที่สุด มีรายได้รวมกันประมาณร้อยละ 55 ของรายได้รวมทั้งประเทศ ในขณะที่กลุ่มที่จนที่สุดร้อยละ 20 มีรายได้รวมเพียงร้อยละ 4 ของรายได้รวมทั้งประเทศเท่านั้นโดยสัดส่วนรายได้ดังกล่าวไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในระยะเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมา และ ข้อมูลการถือครองทรัพย์สินครัวเรือน แสดงว่า ในปี พ.ศ. 2549 กลุ่มประชากรที่รวยที่สุดร้อยละ 20 ของประเทศ มีทรัพย์สินประมาณ 70 เท่าของกลุ่มที่จนที่สุดร้อยละ 20 ของประเทศนอกเหนือจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และกับดักความเหลื่อมล้ำ อีกหนึ่งกับดักที่ไทยแลนด์เผชิญคือ “กับดักความไม่สมดุล” (Imbalance Trap) โดยในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ไทยแลนด์เน้นความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจแต่ละเลยการรักษาสິงแวดล้อม การสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข และการยกระดับศักยภาพและภูมิปัญญามนุษย์ จนส่งผลกระทบต่อเชิงลบในมิติต่าง ๆ มากมายทั้ง 3 กับดักในไทยแลนด์ 3.0 จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ไทยแลนด์ไม่สามารถสร้างความมั่งคั่ง มีความมั่งคั่งในแนวทางที่ยั่งยืนได้มากกว่านี้ นี่คือเหตุผลสำคัญของการปรับเปลี่ยนโมเดลทางเศรษฐกิจจากไทยแลนด์ 3.0 ไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, หน้า 8)

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559, หน้า 1-4) ได้กล่าวไว้ว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของ

รัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรก เริ่มกันที่

ไทยแลนด์ 1.0 ยุคของเกษตรกรรมคนไทยปลูกข้าว เลี้ยงเป็ด เลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู ปลูกพืชสวน พืชไร่ แล้วนำผลผลิตเพื่อส่งไปขายสร้างรายได้ในการดำรงชีวิต

ไทยแลนด์ 2.0 ยุคของอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้ใช้แรงงานที่มีราคาถูก แต่เริ่มจะมีเครื่องมือเข้ามาช่วยผลิต เช่น เลื่อยผ้า กระเป่า เครื่องตีม เครื่องเขียน เครื่องประดับ อาหาร เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งในยุคนี้ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น

ไทยแลนด์ 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก ผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ และปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก เป็นหลัก

ในช่วงแรกไทยแลนด์ 3.0 มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ว่าปัจจุบันกลับเติบโตได้เพียงแค่ร้อยละ 3-4 ต่อปีเท่านั้น ทำให้ประเทศไทยต้องตกอยู่ในภาวะรายได้ปานกลางเป็นเวลากว่า 20 ปีในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงขึ้นนั่นเอง โดยตั้งเป้าหมายว่าจะให้เกิดภายใน 3-5 ปีข้างหน้า ปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่กับโมเดลทำมาหากินได้น้อย จึงต้องการปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำน้อยได้มาก ต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อย่างการเกษตร ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรแบบสมัยใหม่ ที่มีการเน้นเรื่องการบริหารจัดการ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ หรือที่เรียกว่า Smart Farming โดยเกษตรกรต้องเริ่มรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรที่ผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SME แบบเดิมไปสู่ Smart Enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูง และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงขึ้น การขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 ให้สำเร็จได้ใช้แนวทางพลังประชารัฐ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้า อุตสาหกรรม

การเกษตร ธนาคาร ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ประกอบกับการส่งเสริม SME และ Startup เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันนอกจากนี้แล้วยังต้องมีโครงสร้างโทรคมนาคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ให้มากที่สุด เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้ทุกพื้นที่ในประเทศไทยแบบไม่มีสะดุด

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น ไทยแลนด์ 4.0 จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559, หน้า 13-14) นำเสนอเป้าหมายเพื่อหลุดพ้น 3 ก้นดัก โดยปรับเปลี่ยนกลไกการขับเคลื่อนการเติบโตชุดใหม่ (New Growth Engines) เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง” ภายในปี 2575 ดังนี้

1. หลุดพ้นจากก้นดักประเทศรายได้ปานกลาง ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูงโดยเปลี่ยนจากทำมาค้าขายน้อยเป็นทำน้อยได้มาก

2. หลุดพ้นจากก้นดักความเหลื่อมล้ำ ด้วยการสร้างความมั่นคงผ่าน กลไกการกระจายรายได้ โอกาสและความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจายด้วยหลักคิดที่ว่า เราจะเดินหน้าไปด้วยกันโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

3. หลุดพ้นจากกับดักความไม่สมดุล ด้วยการสร้างความยั่งยืนผ่าน กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล”

ภายใต้นโยบายของรัฐบาลซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเรื่องที่สำคัญคือ การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง เปรียบเสมือนการเตรียมเมล็ดพันธุ์ใหม่ ด้วยการบ่มเพาะคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะที่เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมการปรับเปลี่ยนใน 4 มิติ ดังต่อไปนี้ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559, หน้า 19)

1. เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็น คนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
3. เปลี่ยนจากคนไทยแบบ Thai-Thai เป็นคนไทยแบบ Global Thai มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล
4. เปลี่ยนจากคนไทยที่เป็น Analog Thai เป็นคนไทยที่เป็น Digital Thai สามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ทำงาน และประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นปกติสุขในโลกยุคดิจิทัล โดยเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดการเจริญเติบโตในตัวตน (Growth for People) ผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาส เพื่อเติมเต็มศักยภาพ เมื่อคนเหล่านี้ได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะกลายเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (People for Growth) และนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริงซึ่งมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้

1.1 การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีพลังและมีความหมาย (Purposeful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบเฉื่อยชา (Passive Learning) เป็น การเรียนด้วยความกระตือรือร้น (Active

Learning) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามภาคบังคับ (Duty-Driven) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากทำ และอยากเป็น (Passion-Driven) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามมาตรฐาน (Standardized) เป็น การเรียนเพื่อตอบโจทย์เฉพาะบุคคล (Personalized)

1.2 การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Generative Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้ในห้องเรียน ในโรงเรียน และในระบบ เป็นการเรียนรู้นอกห้องเรียน นอกโรงเรียน และนอกระบบ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนจากข้อเท็จจริง (Fact-Based) เป็นการเรียนที่เริ่มจากการใช้ความคิด (Idea-Based) ปรับเปลี่ยนจากการคิดในกรอบ (In the Box) เป็นการคิดนอกกรอบ (Out of the Box) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบถ่ายทอด (Transmitting) เป็นการเรียนแบบชี้แนะ (Mentoring)

1.3 การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วม (Common Interest) เป็น การเน้นสร้างคุณค่าร่วม (Sharing Value) ปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ในรายบุคคล (Individual Creating) เป็นการมุ่งเน้นการระดมความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม (Common Creating) ปรับเปลี่ยนจากการให้รางวัลจากการแข่งขัน (Competing Incentive) เป็นการให้รางวัลจากการทำงานร่วมกัน (Sharing Incentive)

1.4 การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนโดยเน้นทฤษฎี เป็นการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบฟังบรรยาย เป็นการทำโครงการและแก้ปัญหาโจทย์ในรูปแบบต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนจากการวัดความสำเร็จจากระบบการนับหน่วยกิต เป็นการวัดความสำเร็จจากการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนเพื่อวุฒิการศึกษา เป็นการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ

การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ผ่าน 4 กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่สังคมไทย 4.0 นั่นคือ สังคมที่มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) ในที่สุด และจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน เป้าหมายและระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ กระบวนทัศน์และทักษะ

ครู หลักสูตรการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนระบบนิเวศน์ของการเรียนรู้

2. การพัฒนาสู่ แรงงาน 4.0 ที่มีความรู้และทักษะสูง

พร้อม ๆ กับเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับเปลี่ยนและการพัฒนาทักษะและอาชีพ เป็นประเด็นที่สำคัญ เพื่อรองรับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่มีความสำคัญมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย Cognitive Abilities, Systems Skills, Complex Problem Solving, Content Skills, Process Skills ในขณะที่ทักษะที่จะมีความสำคัญน้อยลงในศตวรรษที่ 21 จะประกอบด้วย Social Skills, Resource Management Skills, Technical Skills, Physical Abilities หนึ่งในยุทธศาสตร์ภายใต้ Thailand 4.0 คือ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และปรับเปลี่ยนแรงงานให้สอดคล้องกับ Industry 4.0 ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการ Reskilling, Upskilling และ Multiskilling ในแรงงานปัจจุบัน โดยเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับงานที่เป็น Non-Routine/Task Special/Project-Based Jobs มากขึ้น รัฐบาลจะวางระบบเพื่อบูรณาการการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพให้คนไทยปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเส้นทางชีวิตสู่อนาคต โดยกำหนดเป้าหมายไว้ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

2.1 ช่วยบุคคลให้รู้ถึงทางเลือกในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา

อาชีพ

2.2 พัฒนาระบบการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะให้ตอบสนอง

ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาเส้นทางวิชาชีพบนฐานทักษะและความ

เชี่ยวชาญ

2.4 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. กรอบยุทธศาสตร์ Brain Power Development

เพื่อให้ Thailand 4.0 บรรลุผลสัมฤทธิ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกรอบยุทธศาสตร์ “National Brain Power Development” เพื่อพัฒนาและยกระดับแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงที่ชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการ Stock & Flow ของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ผ่านกลไกของ Talent Development และ Talent Mobility ทำให้ตลาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง เป็นตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อม ๆ กับการมีระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่

เหมาะสม เป้าหมายเพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลิตภาพของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด การเตรียมคนไทย 4.0 จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mind-Set) ทักษะ (Skill-Set) และพฤติกรรม (Behavior-Set) ของคนไทยทั้งระบบเพื่อให้คนไทย 4.0 เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่ Thailand 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืน อย่างแท้จริง

4. รากฐานการพัฒนา Thailand 4.0 เริ่มต้นที่คนไทยทุกคน

ปัจจัยสำคัญที่สุดการขับเคลื่อนประเทศไทย ตาม Thailand 4.0 ก็คือคนไทยเนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จะเป็นรากฐานในการเสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งให้กับสังคมไทย รวมทั้งสร้างรากฐานความมั่นคงของประเทศในทุกด้าน และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้ การพัฒนาสังคมจึงต้องมุ่งพัฒนาโดยเน้นเรื่องคุณภาพและความยั่งยืนบนพื้นฐานแนวคิดของการ "รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน" คนไทยทุกคนเป็นคนที่สำคัญของประเทศ คนไทยบางกลุ่มอาจมีศักยภาพหรือความพร้อมอยู่แล้ว แต่คนไทยบางกลุ่มอาจอยู่ระหว่างการค้นหาศักยภาพ ลองผิดลองถูก และขาดเพียงโอกาสเท่านั้น ประเทศไทยจะก้าวไปข้างหน้าไม่ได้หากละทิ้งคนไทยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไว้ ดังนั้นการพัฒนาคอนไทยทุกคนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เป้าหมายการพัฒนา Thailand 4.0 คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนคนไทยทุกกลุ่มให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มคนที่ยังต้องการเติมเต็มศักยภาพ หรือผู้ด้อยโอกาส หรือที่กำลังประสบกับปัญหาความยากจนอย่างมาก จะต้องทำให้คนในกลุ่มเหล่านี้สามารถมี โอกาสทางสังคม (Social Mobility) โดยเน้นป้องกันความเสี่ยงจากการตกอยู่ในวงจรแห่งความล้มเหลวหรือกับดักความยากจน ในลักษณะการให้แต้มต่อและสร้างโอกาส พร้อมกับการเสริมสร้างศักยภาพไปที่ตัวคน ครอบครัว และชุมชน

2. การจัดการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559, หน้า 1) กล่าวว่า การเตรียมการศึกษาไทยเพื่อก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้อคำนึงถึงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรายังมีคนอีกจำนวนมากที่อยู่ในระบบ 1.0, 2.0, 3.0 ดังนั้น การจะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการก้าวที่ละก้าวจึงจะเกิดความยั่งยืนได้ ทั้งนี้ได้ยกตัวอย่างพัฒนาการการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งได้เริ่มการปฏิรูปการศึกษาเมื่อปี ค.ศ. 1959 โดยกระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์

ได้กำหนดนโยบาย 2 ภาษา (Bilingual Policy) และสร้างทักษะด้านวิชาชีพเพื่อเศรษฐกิจเชิงอุตสาหกรรม พร้อมทั้งมีการพัฒนาความสามารถด้านการศึกษาและจัดให้มี Thinking School โดยหลักการสำคัญด้านการศึกษาของสิงคโปร์ คือ การใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของการศึกษา การใช้วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ การใช้คณิตศาสตร์เพื่อพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา/ด้านการคิด การใช้เหตุผล และหลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ที่เน้นการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์

เมื่อหันมามองประเทศไทย ในส่วนของการเตรียมการศึกษาจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จัดหลักสูตรให้ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม พร้อมทั้งปรับปรุงตำราให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในความเป็นจริงต้องยอมรับว่ามีการเปลี่ยนหลักสูตรบ้างแล้ว แต่ไม่ได้เปลี่ยนตำราตามไปด้วย อีกทั้งยังมีครูผู้สอนเพียง 2% เท่านั้น ที่มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร ดังนั้น สิ่งที่เราควรจะต้องดำเนินการคือ การปรับปรุงตำราเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ซึ่งขณะนี้กำลังเตรียมการเพื่อจะให้มีการให้คะแนนตำราเรียน เช่น ตำราที่ดีก็จะได้ 5 ดาว เป็นต้น พร้อมทั้งจะจัดอบรมชี้แจงแก่ผู้จัดพิมพ์ตำราทั้งหมดในช่วงเดือนตุลาคมนี้ด้วย นอกจากนี้ต้องเปลี่ยนระบบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเฉพาะการคิดเป็นวิเคราะห์เป็นตามทักษะในศตวรรษที่ 21 แต่หากยังไม่ปรับให้มีข้อสอบแบบอัตนัยเรื่องนี้ก็อาจจะเกิดขึ้นยากในขณะเดียวกันต้องปรับการอบรมครูให้ตรงกับความต้องการในการนำความรู้ไปใช้ ตลอดจนให้วิทยฐานะแก่ครูสอนดีหรือครูที่สนใจเด็กเพื่อยกย่องชมเชย สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกัน

ดังนั้น การที่ประเทศจะเป็น Thailand 4.0 ได้ ทุกอย่างต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่ดี และต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก เพราะกว่าจะเห็นผลต้องใช้เวลานาน เปรียบดังการปลูกต้นไม้ ที่จะต้องมีการเตรียมดินให้ดี มีเมล็ดพันธุ์ที่ดี และต้องเฝ้าดูแลรดน้ำพรวนดิน เพื่อให้ต้นไม้เจริญเติบโตขึ้นมาได้ ทุกอย่างต้องใช้เวลาและต้องดำเนินงานหลายส่วนไปพร้อม ๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนประเทศ ขณะนี้เราต้องกลับมาดูว่าสิ่งที่ผลิตกันอยู่เป็นนวัตกรรมหรือเป็นเพียงสิ่งประดิษฐ์เท่านั้น เพราะนวัตกรรมที่ถูกต้องจริง ๆ ต้องสามารถขยายผลในเชิงพาณิชย์ได้สำหรับแนวทางสร้างนวัตกรรมด้านการศึกษาที่จะต่อยอดไปสู่การนำไปใช้นั้น ต้องยอมรับว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งรวมคนเก่ง จึงสามารถสร้างนวัตกรรมได้ไม่ยากนัก ส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบแนวทางแก่

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วว่า วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้เด็กสร้างนวัตกรรมได้ คือ การใช้รูปแบบนำเสนอโครงการที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น เช่น การผลิตกระแสไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์ ซึ่งจะทำให้เด็กสนุกกับการหาคำตอบ ชอบที่จะเรียน ชอบที่จะได้ปฏิบัติ จากนั้นให้ส่งผลงานมาประกวด หากผลงานใดผ่านเกณฑ์ก็จะสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำไปผลิตใช้จริงในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับเด็กด้วย

โพยม จันทร์น้อย (2559, หน้า 1-5) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา 4.0 จากปัญหาต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น เศรษฐกิจล้มเหลว การเมืองล้มแล้ว สังคมล้มเหลว หรือทุก ๆ ปัญหาที่ล้มเหลวต่างก็โทษการศึกษาล้มเหลว ไทยแลนด์ 4.0 เป้าหมายต้องการให้ประเทศไทยมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง แต่หลักสูตรการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูตอบสนองเป้าหมายของไทยแลนด์ 4.0 แล้วหรือยัง ทั้ง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและปรับหลักสูตรมาตลอดกว่า 50 ปี ถึงเวลาแล้วที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศ โดยกระทรวงศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ต้องเดินไปพร้อมกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

1. ต้องกำหนดนโยบายหรือออกกฎกระทรวงนักเรียนต่อห้องต้องไม่เกิน 36 คน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนอย่างจริงจัง ครูสามารถดูแลนักเรียนในการจัดกิจกรรมการสอนได้อย่างทั่วถึง จะออกข้อสอบอัตนัย ครูก็สามารถที่จะตรวจข้อสอบได้ในเวลาที่พอเหมาะ ไม่ใช่นักเรียนห้องละ 50 ครูดูแลไม่ทั่วถึง ใครไม่สนใจครูจำเป็นต้องปล่อย ปัจจุบันอัตราการเกิดของประชากรน้อยมาก นักเรียนก็ลดลงทุกโรงเรียน ฉะนั้น โรงเรียนสามารถรับนักเรียนได้อย่างเพียงพอ

2. การจัดความพร้อมของโรงเรียน หมายถึงโรงเรียนทั้งประเทศอย่างน้อยในทุกตำบล หรืออำเภอ หรือจังหวัด ต้องมีความพร้อมเท่าเทียมกัน ทั้งสื่อ อุปกรณ์ ครู อาคารสถานที่ ต้องมีความพร้อมเท่ากัน ไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบถึงความแตกต่าง

3. หลักสูตรต้องมีการปรับปรุง อาจจะมีหลักสูตรรายวิชา มีการยกระดับวิชาคอมพิวเตอร์ วิชาเทคโนโลยี มาเป็นวิชาหลัก ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการงานอาชีพ การเรียนเป็นรายวิชาจะมีข้อดี คือสามารถจะเปลี่ยนรายวิชาได้ทุกปี เป็นวิชาที่โรงเรียนสามารถจัดให้นักเรียนเรียนวิชาที่ทันยุคทันสมัยได้เลย ไม่กำหนดตายตัว

4. ต้องนำสะเต็มศึกษา (STEM EDUCATION) และ Active Learning เข้ามาจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คำว่า “สะเต็ม” หรือ “STEM” เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) หมายถึงองค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้งสี่ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริงที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของไทยเรา ครูผู้สอนจะสอนแยกส่วน เช่น สอนเคมี ก็เคมีล้วน ๆ ฟิสิกส์ ก็ฟิสิกส์ล้วน ๆ หรือคณิตศาสตร์ก็คณิตศาสตร์ล้วน ๆ ไม่เคยนำมาบูรณาการในชั้นงาน หลักของนวัตกรรมทั้งหมดเกิดจากการบูรณาการของคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ แล้วจึงเกิดนวัตกรรมจนกลายเป็นเทคโนโลยี ต่อมามีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จึงเกิดนวัตกรรมใหม่ต่อยอดไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้โดยใช้กระบวนการทางวิศวกรรมในการสร้างนวัตกรรม

การสอนให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมนั้น ต้องสอนให้นักเรียนรู้แบบโครงการ หรือการสร้างชิ้นงาน โดยในโครงการหรือชิ้นงานนั้น นักเรียนต้องตอบได้ว่ามีคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไร ในอดีตการสร้างชิ้นงานของนักเรียน เราไม่เคยนำวิชา STEM เข้ามาบูรณาการ ตัวอย่างเช่น อดีตการหุงข้าวเป็นวิถีชีวิตประจำวัน แม่บอกให้กรอกข้าว 1 หรือ 2 กระป๋อง ใส่น้ำให้สูงจากข้าวสาร 1 ข้อ หรือแล้วแต่บางคนให้ท่วมหลังมือ การหุงข้าวใช้ไม้พินหรือถ่าน หุงข้าวสุกไม่ดิบสามารถรับประทานได้เสร็จก็จบ แต่เราไม่เคยนำหลักคณิตศาสตร์เรื่องการตวง เรื่องปริมาตร หลักวิทยาศาสตร์ เรื่องความร้อน เข้ามาคิดในเรื่องการหุงข้าว ญี่ปุ่นนำหลักของ STEM มาใช้ในการหุงข้าว โดยใช้หลักของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เช่น เรื่องของปริมาตร การตวง เรื่องของความร้อน เรื่องของเวลา จนสามารถสร้างหม้อหุงข้าวไฟฟ้าได้สำเร็จ และมีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ เช่น กำหนดเวลาในการหุงข้าว การอุ่นข้าว การต้มข้าว ฯลฯ หรือขอยกตัวอย่างในชีวิตจริง คนไทยมีการปรุงอาหารต่าง ๆ มากมาย เช่น แกงบ้าง ทำขนมบ้าง บางคนทำอร่อย บางคนไม่อร่อย ขึ้นอยู่กับฝีมือ การปรุงอาหาร หรือขนม ก็ใช้ความเคยชินในการปรุง เช่น การเหยาะน้ำปลา ใส่น้ำตาล ใส่น้ำมัน เป็นฝีมือเฉพาะคน แต่ถ้าเรานำหลัก STEM เข้ามาจับ ก็จะทำให้เกิดแฟรนไชส์ (Franchise) เป็นของตนเอง ฉะนั้นหลักสูตรต้องกำหนดให้นักเรียนต้องมีโครงการ หรือชิ้นงานที่ตอบโจทย์ STEM ได้ ครูผู้สอนในกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการงานอาชีพ ต้องมีความรู้ในนำ STEM มา

บูรณาการในโครงการ หรือชิ้นงานของนักเรียนได้ ส่วน Active Learning เป็นการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง สร้างชิ้นงานเป็นของตนเองได้จริง โดยงานเดี่ยวหรืองานกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ STEM ถ้าเป็นวิชาที่เป็นเนื้อหา นักเรียนสามารถที่จะสรุปนำเสนอผลงานของตนเองได้

5. ต้องสร้างตัวชี้วัดระดับบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อจะทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อย ต้องพัฒนาครูเป็นรายบุคคล กระทรวงต้องการให้ครูเป็นอย่างไรก็กำหนดตัวชี้วัดมาประเมินในสิ่งที่ต้องการให้เป็น ปัจจุบันตอบไม่ได้ว่าครูแต่ละคนมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาอะไรบ้าง จุดเด่นของครูมีอะไรบ้าง เช่น ต้องการให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ก็ต้องสร้างตัวชี้วัดเพื่อประเมินครูว่ามีการใช้ได้หรือเปล่า เช่น กระทรวงมีนโยบายอย่างไร นโยบายจะสำเร็จหรือไม่ต้องกำหนดตัวชี้วัดของนโยบายนั้น ๆ ระดับโรงเรียน และระดับตัวบุคคลของแต่ละนโยบาย ถึงจะตอบโจทย์แห่งความสำเร็จนั้นได้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560, หน้า 1-3) อธิบายว่า การศึกษา 4.0 เป็นการพัฒนาการศึกษาที่ไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความได้แต่เป็นการศึกษาที่แท้จริงต้องทำให้ผู้เรียนสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ออกมาได้ ซึ่งจะ เป็นสิ่งที่ติดตัวนักเรียน นักศึกษาไปตลอดชีวิต สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน และจะช่วยแก้ปัญหาบริโภคนิยมที่เกาะกินสังคมไทยมาอย่างยาวนาน การศึกษา 4.0 เป็นความหวังของประเทศไทยที่จะก้าวให้พินกับดักต่าง ๆ ที่มีมาอย่างยาวนาน เส้นทางการศึกษา 4.0 เพิ่งเริ่มต้นขึ้นและหนทางยังอีกยาวไกลนัก การศึกษา 4.0 เกิดขึ้นได้ต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียน ครู ต้องเป็นการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ซึ่งการเรียนการสอนต้องประกอบไปด้วยแนวคิด CCPR Model เพื่อสร้างให้เด็กมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. Critical คิดวิเคราะห์ มองสังคมให้รอบด้าน รู้ที่มาที่ไป เข้าใจเหตุและผล
2. Creative คิดสร้างสรรค์ เด็กต้องคิดต่อยอดจากที่มีอยู่ ประยุกต์และใช้ประโยชน์ มองประเด็นใหม่ ๆ
3. Productive คิดผลิตภาพ คำนึงถึงผลผลิต มีวิธีการและคุณภาพค่าของผลงาน

4. Responsible คิดรับผิดชอบต่อ นึกถึงสังคม ประเทศชาติ มีจิตสำนึก
 สาธารณะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม

วิธีการเรียนการสอนในแบบ CCPR Model โดยจะเป็นการใช้ผลการสอนเป็น
 หลักประกัน โรงเรียน ครู จะต้องจัดการเรียนรู้แบบให้เด็กคิดวิเคราะห์เป็นหลัก เน้น
 วิเคราะห์ปัญหารายบุคคล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้เด็กทบทวนตัวเอง เป็นตัวของ
 ตัวเอง อีกทั้งต้องสนับสนุนให้ผู้เรียนคิดอะไรใหม่ ให้ฝึกการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มเติมจนแน่ใจ
 ในทักษะการคิดใหม่ได้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มองใหม่ เสนอใหม่ ให้ทางเลือก เพิ่ม ลด
 ต่อยอด เสริม ลองแล้วลองอีก วางเป้าหมายที่ผลงาน แสวงหาวิธีการต่าง ๆ ให้ได้งาน
 ทดสอบ ประเมินคุณภาพปรับเปลี่ยนและช่วยสอดส่อง รวมถึงต้องดำเนินการในทุกระดับ
 นำตัวเองสู่สาธารณะ สังคม ผ่านการทดสอบ รูปแบบตัวอย่าง การจัดการศึกษาเพื่อ
 ผลผลิตครูต้องสอนน้อยแต่ให้เด็กเรียนรู้มาก ผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบไม่สอนก็
 เรียนได้จริง โดยครูต้องเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วย
 ตนเอง ผู้สอนมีบทบาทในการวางแผนการจัดการเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียน
 กระตุ้นส่งเสริมจูงใจผู้เรียนและเตรียมคำถามที่ท้าทายให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบ มีประเด็น
 คำถามจากประสบการณ์ในชั้นเรียน การนำเสนอผลการเรียนมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้น
 เรียน ซึ่งผู้สอนจะมีบทบาทใหม่ คือ Commentator เพิ่มขึ้นด้วย ทำให้เกิดผลงานที่เป็นองค์
 ความรู้จากกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์

การศึกษาในอดีตเป็นการศึกษาบริโภคนิยมที่สอนให้ผู้คนถนัดการซื้อ กิน
 และใช้ ซึ่งถ้ายังเป็นอย่างนี้ การศึกษาไทยจะแย่ ดังนั้น การศึกษายุคใหม่ต้องไม่ใช้การผลิต
 ผู้บริโภค แต่ต้องสร้างนักผลิต โดยการศึกษาศึกษา 4.0 เป็นการสอนให้เด็กมีผลผลิต
 มีผลิตภัณท์ที่เป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ การที่มหาวิทยาลัยประกาศเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 ไม่ใช่
 เพียงปรับปรุงสถานที่ให้สวยงาม แต่ต้องเป็นการผลิตนวัตกรรม สินค้าที่เป็นประโยชน์
 การจัดการศึกษาไทย 4.0 เกิดขึ้นจริง ประสบความสำเร็จได้ ต้องเริ่มจากผู้บริหาร ผู้สอน
 ต้องเปลี่ยนวิธีคิด ไม่ใช่เรียนเพื่อสอบเอาคะแนนสูง ทำให้นักเรียนถูกจำกัดอยู่ในกรอบ
 ไม่สามารถคิดนอกกรอบได้ ครูต้องให้เสรีภาพเด็กเลือกเรียนตามความถนัด โดยส่งเสริม
 เต็มเต็มตามศักยภาพของเด็ก ซึ่งเป็นการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคมาก รวมถึงต้องเป็น
 เป้าหมายการศึกษาของชาติ สร้างเด็กสร้างนวัตกรรม เลิกการบรรยาย แต่ให้เด็กได้ลงมือ
 ทำ เด็กทุกคนต้องมีผลงานและเห็นความสำเร็จอยู่ที่ผลงาน การเรียนการสอนทุกวิชาต้อง
 เป็นแบบเดียวกัน มีการดำเนินการต่อเนื่อง และทุกคนต้องร่วมมือกันทำ

3. การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทายและซับซ้อน เป็นการศึกษาค่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มที่ได้ไปด้วยสิ่งทำทาย และปัญหารวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่นำต้นตอ โรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะเป็นโรงเรียนที่ยึดหลักสูตรแบบยึดโครงการเป็นฐาน (Project-Based Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็มนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงนวัตกรรม สังคม และสภาพภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งที่ก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (Nerve Centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่เชื่อมโยงครู นักเรียนและชุมชน เข้าสู่ชุมชนแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (พีระวัตร จันทกุล, 2559, หน้า 44)

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559, หน้า 20–21) นำเสนอการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีพลังและมีความหมาย (Purposeful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบเฉื่อยชา (Passive Learning) เป็นการเรียนด้วยความกระตือรือร้น (Active Learning) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามภาคบังคับ (Duty-Driven) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากทำ และอยากเป็น (Passion-Driven) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามมาตรฐาน (Standardized) เป็นการเรียนเพื่อตอบใจത്യเฉพาะบุคคล (Personalized)

2. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Generative Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้ในห้องเรียน ในโรงเรียน และในระบบ เป็นการเรียนรู้นอกห้องเรียน นอกโรงเรียน และนอกระบบ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนจากข้อเท็จจริง (Fact-Based) เป็นการเรียนที่เริ่มจากการใช้ความคิด (Idea-Based) ปรับเปลี่ยนจากการคิดในกรอบ (In the Box) เป็นการคิดนอกกรอบ (Out of the Box) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบถ่ายทอด (Transmitting) เป็นการเรียนแบบชี้แนะ (Mentoring)

3. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วม (Common Interest) เป็นการเน้นสร้างคุณค่าร่วม (Sharing Value) ปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ในรายบุคคล (Individual Creating) เป็นการมุ่งเน้นการระดมความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม (Common Creating) ปรับเปลี่ยนจากการให้รางวัลจากการแข่งขัน (Competing Incentive) เป็นการให้รางวัลจากการทำงานร่วมกัน (Sharing Incentive)

4. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนโดยเน้นทฤษฎี เป็นการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบฟังบรรยาย เป็นการทำโครงการและแก้ปัญหาโจทย์ในรูปแบบต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนจากการวัดความสำเร็จจากระบบการนับหน่วยกิต เป็นการวัดความสำเร็จจากการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนเพื่อวุฒิการศึกษา เป็นการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ

โพยม จันทร์น้อย (2559, หน้า 1-5) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

1. หลักสูตรต้องมีการปรับปรุง อาจเป็นหลักสูตรรายวิชา มีการยกระดับวิชาคอมพิวเตอร์ วิชาเทคโนโลยี มาเป็นวิชาหลัก ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการงานอาชีพ การเรียนเป็นรายวิชามีข้อดี คือ สามารถเปลี่ยนรายวิชาได้ทุกปี เป็นวิชาที่โรงเรียนสามารถจัดให้นักเรียนเรียนวิชาที่ทันยุคทันสมัยได้เลย ไม่กำหนดตายตัว

2. ต้องนำสะเต็มศึกษา (STEM EDUCATION) และ Active Learning เข้ามาจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คำว่า “สะเต็ม” หรือ “STEM” เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) หมายถึงองค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้งสี่ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริงที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของไทยเรา ครูผู้สอนจะสอนแยกส่วน เช่น สอนเคมี ก็เคมีล้วน ๆ ฟิสิกส์ ก็ฟิสิกส์ล้วน ๆ หรือคณิตศาสตร์ก็คณิตศาสตร์ล้วน ๆ ไม่เคยนำมาบูรณาการในชั้นงาน หลักของนวัตกรรมทั้งหมดเกิดจากการบูรณาการของคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ แล้วจึงเกิดนวัตกรรมจนกลายเป็นเทคโนโลยี ต่อมามีการนำเทคโนโลยีมา

บูรณาการกับวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จึงเกิดนวัตกรรมใหม่ต่อยอดไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้ โดยใช้กระบวนการทางวิศวกรรมในการสร้างนวัตกรรม

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2560, หน้า 1-3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ว่า ต้องให้ใช้ CCPR Model เพื่อสร้างให้เด็กมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. วิเคราะห์ มองสังคมให้รอบด้าน รู้ที่มาที่ไป เข้าใจเหตุและผล
2. คิดสร้างสรรค์ เด็กต้องคิดต่อยอดจากที่มีอยู่ ประยุกต์และใช้ ประโยชน์ มองประเด็นใหม่ ๆ
3. คิดผลิตภาพ คำนึงถึงผลผลิต มีวิธีการและคุณภาพ ค่าของผลงาน
4. คิดรับผิดชอบ นึกถึงสังคม ประเทศชาติ มีจิตสำนึกสาธารณะ และมี คุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) กล่าวว่า สำหรับแนวทางสร้าง นวัตกรรมด้านการศึกษาที่จะต่อยอดไปสู่การนำไปใช้นั้น ต้องยอมรับว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งรวมคนเก่ง จึงสามารถสร้างนวัตกรรมได้ไม่ยากนัก ส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบแนวทางแก่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไปแล้วว่า วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้เด็กสร้างนวัตกรรมได้ คือ การใช้รูปแบบนำเสนอ โครงการที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น เช่น การผลิตกระแสไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์ ซึ่งจะทำให้เด็กสนุกกับการหาคำตอบ ชอบที่จะ เรียน ชอบที่จะได้ปฏิบัติ จากนั้นให้ส่งผลงานมาประกวด หากผลงานดีเด่นเกณฑ์ก็จะ สนับสนุนงบประมาณเพื่อนำไปผลิตใช้จริงในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ให้กับเด็กด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาสามารถสรุปการจัดการเรียนรู้ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ว่า

1. จัดการเรียนแบบโครงการเพื่อก่อเกิดการสร้างนวัตกรรม
2. มีทักษะการคิดตามศตวรรษที่ 21
3. ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0
4. มีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0
5. .ปลูกฝังจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

อนันตดา ชาวนา (2556, หน้า 273) รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 ซึ่งจากผลการวิจัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด
4. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200) รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน
4. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน
5. การวัดและประเมินผล

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากผลการวิจัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
3. ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล
4. ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากผลการวิจัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
2. กระบวนการจัดการเรียนรู้
3. การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

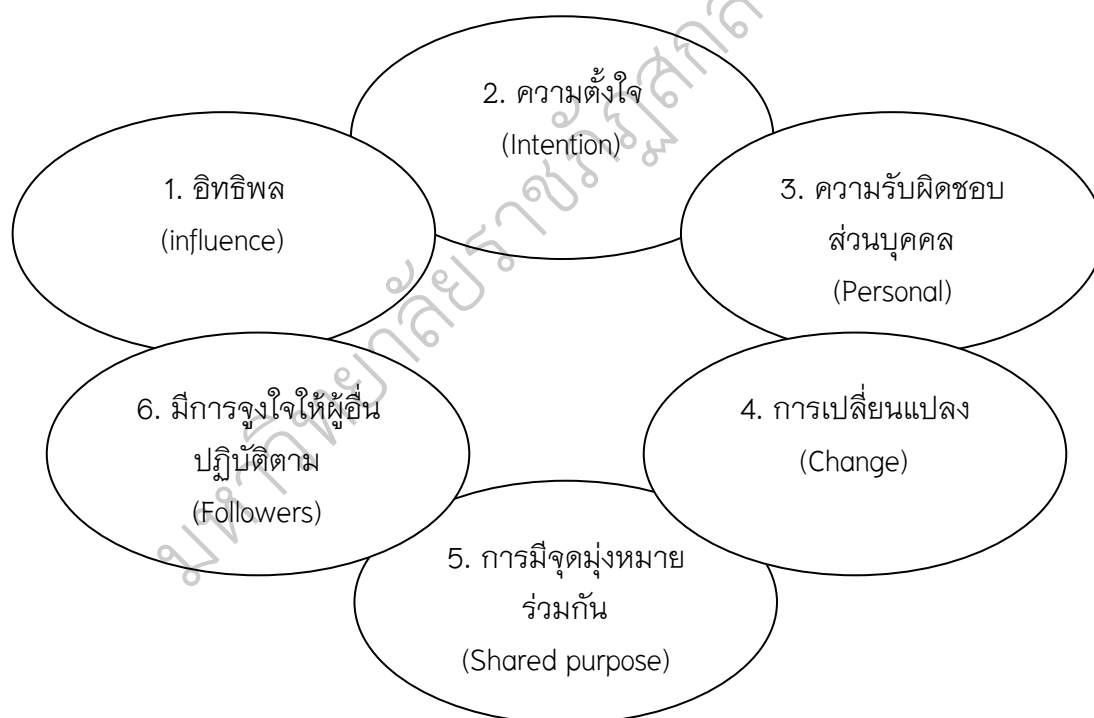
1.1 ความหมายของผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550, หน้า 8; กิติ ตย์คคานนท์, 2543, หน้า 21); พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 1-2; รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12-13; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552; Fiedler, 1967, p. 8; Dejnozka, 1983 p. 1984)

นอกจากนี้ Stogdill (1981, p. 125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำโดยได้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกในช่วงปี ค.ศ. 1904-1947 และระยะที่ 2 ระหว่างปี ค.ศ. 1948-1970 ซึ่งผลการวิจัยในระยะแรกพบว่าผู้นำมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดระเบียบงานและการดำเนินการจนงานประสบผลสำเร็จนั้นมีความฉลาด รู้สึกไวต่อความต้องการและความตั้งใจของผู้อื่นเข้าใจสถานการณ์อย่างดี พร้อมทั้งมีความ รับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น และมีความมั่นใจในตนเอง ส่วนผลการวิจัยใน ระยะที่สอง พบว่าผู้นำคือ ผู้ที่มีความสามารถในการจัดระเบียบงานโดยมีแรงผลักดันอัน แรงกล้าต่อความรับผิดชอบและการทำงานให้สำเร็จ มีชีวิตชีวาและมุ่งมั่นในการบรรลุ เป้าประสงค์ อาจหาญและริเริ่มในการแก้ปัญหา มีแรงผลักดันในการใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อสถานการณ์ทางสังคม เชื่อมั่นในตนเองและมีเอกลักษณ์ส่วนตัว เต็มใจรับ ผลกระทบจากการตัดสินใจและการกระทำ มีความพร้อมในการดูดซับความเครียด และ

พร้อมที่จะอดทนต่อภาวะความอึดอัดและความล่าช้า สามารถกระตุ้นพฤติกรรมผู้อื่น และสามารถจัดโครงสร้างระบบทางสังคมได้ตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ Bennis and Nanus, (1985, p. 215; DuBrin, 1998, p. 431) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะของกลุ่ม และจํานำกลุ่มให้พ้นจากอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วน Daft (1999, p. 6) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง (What Leader involves) ประกอบด้วย อิทธิพล (Influence) ความตั้งใจ (intention) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Chared Purpose) และมีการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม (Followers) ดังภาพประกอบ 2 แสดงปัจจัยที่ผู้นำต้องเกี่ยวข้องด้วย



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยที่ผู้นำต้องเกี่ยวข้องด้วย

ที่มา : Daft, 1999, p. 6

Yukl (1998, p. 7) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Casual chain of effects by leader) ซึ่งผู้นำจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานดังนี้ คือ เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Articulating appealing vision) เพิ่มความผูกพันให้กับผู้ตาม (Increase follower effort) เพิ่มคุณภาพและเพิ่มผลผลิต (Increase quality and productivity) และสามารถเพิ่มยอดขายและกำไรให้แก่องค์กร (Increase sales and profits) ดังภาพประกอบ 3 แสดงผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Casual chain of effects by leader)



ภาพประกอบ 3 แสดงผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ

ที่มา : Yukl, Gary A. 1998, p.7

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) ที่สิ้นนักวิชาการให้ไว้หลากหลายแนวคิด สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้นำกลุ่มโดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ การบังคับบัญชา

ประสานงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้การงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการความเป็นผู้นำหมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ เนตรวิวัฒน์ ยาวีราช (2550, หน้า 7); วิเชียร วิทยอุตม (2500, หน้า 3); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15); สัมมนา รชนีชัย (2553, หน้า 14); DuBrin (1998, p. 2); Yukl (1998, pp. 2-3. อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11); Robert and Christopher (2001, p. 6) และ Reddin (2003, p. 6) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ Sergiovanni and Moore (1989, p. 213); Gardner (1990, p. 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการโน้มน้าวใจ จูงใจของผู้นำให้ปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

นอกจากนี้ Lunenburg & Omstein (2000, p. 113) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” จากนักการศึกษาหลายท่าน ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำคือการเข้าไปมีอิทธิพล ชี้นำทิศทาง แนวทาง การกระทำ และการแสดงความคิดเห็น
3. ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่ก่อให้เกิดผลต่อองค์การ
4. ภาวะผู้นำเป็นการสร้างทีมงานที่ร่วมกันอย่างเหนียวแน่น เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
5. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนผู้อื่นให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องการเห็นผลประโยชน์ส่วนตัว และยอมรับเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของแต่ละคน
6. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนกลุ่มบุคคลอื่น เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสวัสดิการของกลุ่ม

ส่วน Coyle (1997, pp. 12–14) ได้ทำการสรุปรวมคำจำกัดความของคำว่า ภาวะผู้นำ จากนักวิชาการต่าง ๆ ที่แสดงถึงลักษณะของภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการนั้น ๆ พร้อมตั้งข้อสังเกตด้วยว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญเพราะมีคนฟังและยอมปฏิบัติตาม ดังนั้นผู้ตามก็มีความสำคัญด้วย หากไม่มีผู้ตามภาวะผู้นำก็จะไม่เกิด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะเพื่อจูงใจโน้มน้าว ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่เป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. บทบาทภาวะผู้นำ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า “บทบาท” (Role) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ซึ่งแต่ละอย่างก็มีความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นักจิตวิทยาสังคมได้กล่าวถึงที่มาของบทบาทว่ามาจากคำเต็มว่า “บทบาททางสังคม” (Social Role) ซึ่งหมายถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ อีกฝ่ายหนึ่งคือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2543, หน้า 292) ได้ให้คำจำกัดความของบทบาทว่า หมายถึง การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทว่า หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในกลุ่มและรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่หรือการแสดงออกของบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม (Good, 1973, p. 502; Katz and Kahn, 1978, p. 179; Cohnen, 1979, p. 35 และ Owens, 1998, p. 48) โดยที่นักมานุษยวิทยาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสถานภาพและบทบาทของตำแหน่งว่า สังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในสังคม สถานภาพเป็นเพียงนามธรรมที่มีอยู่ในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่ความจริงที่ว่าตำแหน่งเป็นเครื่องกำหนดบทบาทบุคคลคนเดียวกันก็อาจแสดงได้หลายบทบาท สอดคล้องกับแนวคิดของ Getzels and Guba (1959, p. 60) สรุปว่าพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์เป็นผลมาจากตัวการ 2 ตัวการ คือ

1. สถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) ซึ่งประกอบด้วย สถาบัน (Institution) หรือองค์การ บทบาทตามหน้าที่ (Role) ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถาบันที่ควรจะทำ

และความมุ่งหวังจากบุคคลภายนอกของสถาบันหรือองค์การ 2. บุคลามิติ (Indiogarphi Dinmendsion) ซึ่งประกอบด้วยตนเอง (Individual) หรือความเป็นตัวของตัวเอง บุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ทักษะทัศนคติส่วนตัว การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์จิตใจของตนเองและความต้องการส่วนตัว (Need) ส่วน Hoy & Miskel (2001, p. 33) กล่าวถึงลักษณะบางประการที่อธิบายธรรมชาติของบทบาท ดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่ง สถานะ (Status) ภายในองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ เช่น อาจารย์ใหญ่ ครู อาจารย์ นักเรียน เป็นต้น
2. บทบาทถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง เมื่อบุคคลได้แสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ เขาก็ได้แสดงบทบาทของเขา บทบาทเป็นเสมือนพิมพ์เขียวในการปฏิบัติงานของเขา
3. บทบาทเป็นตัวแปร คือ สามารถแปรเปลี่ยนได้ ทั้งนี้เพราะว่าความคาดหวังบางอย่างจำเป็นต้องกระทำตาม แต่ความคาดหวังอีกบางอย่างอาจจะมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติก็ได้
4. บทบาททั้งหลายในองค์การมีความคาบเกี่ยวกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น เป็นการยากที่จะอธิบายเฉพาะบทบาทของครูหรือเฉพาะบทบาทของนักเรียน โดยไม่ต้องอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

นอกจากนี้ Yukl (1998, p. 152) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำว่า บทบาทของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันตามบุคลิกลักษณะและสถานการณ์ ผู้นำมักถูกคาดหวังในด้านบทบาท (Role Expected) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังไว้เกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม บางครั้งต้องการผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งธรรมชาติลักษณะของงาน แต่บางครั้งผู้นำไม่สามารถปรับตัวสอดคล้องกับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งการรับรู้บทบาทของผู้นำ (Perceived role) จะขึ้นอยู่กับความต้องการ คุณลักษณะ ค่านิยมและทักษะของผู้นำ หากบทบาทตามความรับรู้ของผู้นำไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังผู้นำอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาทได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์การได้ ซึ่งผู้นำจะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกัน จึงจะก่อให้เกิดการทำงานตามบทบาทของผู้ทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ “บทบาท” พบว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งจะปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับบทบาทนั้นจะต้องเป็นที่รับรู้และเข้าใจระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งกับบุคคลอื่นโดยสถานภาพของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดบทบาทที่ต้องปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันบทบาทก็จะมีส่วนกำหนดสถานภาพเช่นกัน จึงสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. บทบาทที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่งเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลเกี่ยวข้องคาดหวังว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีความประพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจสอดคล้องกับแบบแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมทัศนคติ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2 บทบาทภาวะผู้นำ

บทบาทของผู้นำนับว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้มีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารในแต่ละระดับองค์การต่างมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกัน เนื่องจากมีบริบท โครงสร้าง ลักษณะงานขององค์การที่แตกต่างกัน หากแต่มีลักษณะที่เหมือนและคล้ายคลึงกันในหน้าที่ทางการบริหารคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การและการควบคุม (Koontz and Welhrich, 1990) หากผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทได้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดีซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้อย่างหลากหลายเห็นได้จาก

ทองหล่อ เดชไทย (2544, หน้า 47-48) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ

1. บทบาทผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) ต้องสามารถประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและกำหนดเส้นทางเดินไปสู่จุดหมายปลายทางในอนาคตให้ผู้อื่นเข้าใจและสะท้อนถึงความก้าวหน้าขององค์การ

2. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นตัวกลางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมภายใน เช่น บุคลากร ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ขณะเดียวกันต้องสามารถคาดการณ์การพัฒนาของโลกภายนอก ประเมินผลกระทบต่อองค์การ สร้างความรู้สึกร่วมถึงความเร่งด่วน และการจัดลำดับความสำคัญเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3. บทบาทโฆษก (Spokesperson) ต้องมีทักษะในการพูดและให้ความสนใจด้วยการเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถต่อรองกับองค์การอื่นและสร้างเครือข่ายกับภายนอก เพื่อประโยชน์ด้านแนวคิด ทรัพยากร การสนับสนุน หรือข้อมูลข่าวสารสำหรับองค์การในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ

4. บทบาทผู้ฝึกสอน (Coach) ต้องสามารถสร้างทีมงานให้อำนาจผู้ร่วมงานและเป็นที่ปรึกษา พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้อื่นทราบถึงจุดยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจให้เกียรติและช่วยให้บุคคลเรียนรู้เติบโตก้าวหน้าเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16-17) ได้เสนอบทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership roles) ที่ดีขององค์การควรมีลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกขององค์การและให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. บทบาทนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายบริหารระดับสูง ลูกค้ายุทธศาสตร์ภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน ผู้สื่อข่าว เพื่อนร่วมอาชีพและชุมชน

3. บทบาทนักเจรจาต่อรอง สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหารด้านการขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ การสนับสนุนต่าง ๆ และเจรจาต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ตลอดจนเจรจากับลูกค้า ปัจจัยการผลิตและผู้ขายสินค้าหรือบริการอื่น ๆ

4. บทบาทผู้สอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงาน เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ โดยเกิดความมั่นใจแก่สมาชิกว่า สมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. บทบาทการสร้างทีมงาน (Team builder) เช่น การสร้างความเชื่อมั่นแก่ทีมงาน ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม จัดประชุมพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ

6. บทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ ได้แก่ การวางตนเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในองค์การ แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. บทบาทในการแก้ปัญหาด้านเทคนิค (Technical problem solver) ผู้นำควรให้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค และเป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น การสนับสนุนการสร้างยอดขาย หรือปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรต่าง ๆ

8. บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำ ความคิดเชิงวิเคราะห์และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงธุรกิจถึงแม้จะมีใช้กิจการของตนเอง

Hicks (1975, หน้า 307) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการชี้ขาด (Arbitrating) ในการทำงานร่วมกันนั้น สมาชิกในกลุ่มมักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำก็มักจะต้องมีส่วนเข้าไปแก้ไขความขัดแย้งเพื่อให้ปัญหานั้นยุติหรือไม่ลุกลามต่อไป

2. หน้าที่ในการเสนอแนะ (Suggesting) การให้คำแนะนำหรือข้อเสนอนั้นเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับการทำงานร่วมกัน คำแนะนำของผู้นำย่อมเป็นแนวทางที่สร้างความมั่นใจในการก่อให้เกิดความรู้สึกแห่งความมีศักดิ์ศรีและความต้องการมีส่วนร่วมในเครื่องมือที่ทรงอำนาจของผู้นำที่จะต้องบริหารระยะยาว

3. หน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Supplying Objectives) ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และชี้แจงวัตถุประสงค์เหล่านั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความสำเร็จ ผู้นำจะต้องคำนึงเสมอว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถนำมาดำเนินการได้

4. หน้าที่ในการเร่งเร้า (Catalyzing) ในการทำงานบางครั้งต้องมีแรงบางชนิดที่จะช่วยเสริมให้เกิดการปฏิบัติและมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ โดยผู้นำทำหน้าที่คล้ายกับสารเร่งเร้า

5. หน้าที่ในการให้ความมั่นคง (Providing Security) ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะทำให้หน่วยงานมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ การไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

6. หน้าที่ในการเป็นตัวแทน (Representing) ปกติผู้นำจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้แทนของหน่วยงาน จะต้องทำหน้าที่ทั้งหลายไม่ว่าการพูด การกระทำ การแสดงออก ในลักษณะต่าง ๆ โดยยึดเอาหน่วยงานเป็นหลัก

7. หน้าที่ในการให้กำลังใจ (Inspiring) ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าและความสำคัญในผลงานของผู้บังคับบัญชา รู้จักให้กำลังใจ ชูใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศตน โดยมุ่งหวังความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. หน้าที่ในการยกย่องสรรเสริญ (Praising) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้นำเห็นความสำคัญของตน ต้องการเห็นความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาจากใจจริงของผู้บังคับบัญชาและต้องการคำสรรเสริญเยินยอในผลงานนั้น ฉะนั้นผู้นำจึงไม่ควรที่จะละเลยการแสดงออกหรือกล่าวสรรเสริญอย่างจริงใจในผลแห่งความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา

Murphy (1996, p. 26) ได้กล่าวถึงบทบาทโดยทั่วไปของภาวะผู้นำไว้ว่า

1. บทบาทในการเป็นนักคัดเลือก (The Selector) โดยคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน บทบาทในการเป็นนักประสาน (The Connector) เสริมสร้างและขยายสัมพันธภาพด้วยการสื่อสารและปรับเปลี่ยนทัศนคติทางลบให้เป็นทางบวก ประสานคนให้ถูกกับปัญหาและสาเหตุ

2. บทบาทในการเป็นนักแก้ไขปัญหา (The Problem Solver) ให้ตรงกับสาเหตุหรือวัตถุประสงค์ ผู้นำที่ดีต้องใช้เวลา 60% กับบทบาทนี้ ส่วนที่เหลือ 30% สำหรับ 7 บทบาทนอกเหนือจากนี้และใช้เวลา 10% กับงานประจำ

3. บทบาทในการเป็นนักประเมิน (The Evaluator) ที่ดี ซึ่งต้องดำเนินการตามขั้นตอน คือ ระบุวัตถุประสงค์ในการประเมิน ยกระดับขีดความสามารถ

ของบุคคล ทีมงานและองค์กร ต้องมีการประเมินรายบุคคล แนะนำเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนผู้ที่มีแรงเสริมทางบวก

4. บทบาทในการเป็นนักเจรจาต่อรอง (The Negotiator) เพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงทุก ๆ ส่วน หาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. บทบาทในการเป็นนักประสานรอยร้าว (The Healer) สามารถ เชื่อมประสานใจผู้โต้แย้งข้อขัดแย้งได้

6. บทบาทในการเป็นผู้ปกป้อง (The Protector) โดยปกป้ององค์กรมิ ให้เกิดผลกระทบด้านลบ คาดคะเนวิกฤติที่เกิดขึ้นได้และสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็น โอกาส

7. บทบาทในการเป็นผู้เสริมพลังร่วม (The Synergizer) พินิจ พิจารณาปัญหาในภาพรวมมากกว่าแบบแยกส่วน รู้จักปรับตัวในการเผชิญปัญหาและ ปรับปรุงตนเอง

Nanus, B. (1996, pp. 71-79) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนี้ต้อง สามารถนำผู้ตามและพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรและสังคมได้ ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้ ชี้้นำกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน (direction-setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร จะช่วยชี้้นำการทำงานได้ดี การปฏิบัติงานแบบมีทิศทาง ช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะ ต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรได้พัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสิ่งแวดล้อม เป้าหมายไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้ 2) ผู้นำในบทบาทตัวแทนของ องค์กร (Spoken Person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์กรเป็นที่รู้จักของ สังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนอกองค์กร กล้าที่จะตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น ของชุมชน นโยบายการปกครองต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม การมี เครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ผู้นำต้อง เรียนรู้และปรับตัวเองให้เหมาะสม จะต้องมีความสม่ำเสมอและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป 3) ผู้นำในบทบาทผู้เปลี่ยนแปลง (Change agent) การเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยความ มีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้ง ความถูกต้องเหมาะสมด้วยและจะต้องคำนึงถึงผู้ตามด้วย และ 4) ผู้นำเป็นผู้สั่งสอนและพื ่เลี้ยง (Coach) การให้คำแนะนำ การสอนเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้

ตามได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าว การชี้แนะจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

Covey (1997, pp. 152–153) กล่าวถึง ผู้นำในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วว่า จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานสำหรับการทำหน้าที่หรือกิจกรรมต่าง ๆ

3 ประการ คือ

1. บทบาทในการสำรวจ (Path finding) เป็นผู้มีพลังในการค้นหาสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วางเป้าหมายขององค์กรในอนาคต โดยสร้างแบบคุณค่าและวิสัยทัศน์ให้เข้ากัน ซึ่งคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการวางแผนกลยุทธ์
2. บทบาทในการกำหนด (Aligning) โดยเป็นผู้สามารถปรับโครงสร้างองค์กร ระบบและกระบวนการปฏิบัติให้ตอบสนองกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
3. บทบาทในการมอบอำนาจ (Empowering) ผู้นำจะต้องมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดค้นประดิษฐ์ มีสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ได้มีอิสระตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

Farrew and Kaye (1996, pp. 178–180) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำ 5 ประการ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาการทำงาน ดังนี้

1. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ได้แก่ 1) ช่วยแนะนำให้ผู้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าของการทำงาน ประโยชน์ของการทำงานและทักษะด้านการตลาด 2) ช่วยอธิบายให้ผู้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของการวางแผนการทำงานในระยะยาว 3) เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศ พร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน เกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่ 4) ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดความเข้าใจและความเชื่อมโยงถึงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน
2. บทบาทผู้ประเมิน (Appraiser) ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย 2) กำหนดมาตรฐานและความคาดหวังให้ชัดเจนโดยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่าจะต้องถูกประเมินสิ่งใดบ้าง 3) รับฟังบุคลากรและเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งสำคัญและความคาดหวังในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

4) ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติของบุคลากรที่เสี่ยงกับเป้าหมายของการทำงาน 5) ให้คำแนะนำเป็นพิเศษแก่บุคลากรแต่ละคนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียง

3. บทบาทผู้คาดการณ์ (Forecaster) ได้แก่ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรได้รับทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์การเพิ่มเติม 2) ซึ่งให้เห็นแนวโน้มและการพัฒนาใหม่ ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการทำงาน 3) ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าใจวัฒนธรรมและนโยบายที่แท้จริงขององค์การ 4) สื่อสารให้สมาชิกได้ทราบถึงทิศทางซึ่งเป็นกลยุทธ์ขององค์การ

4. บทบาทผู้ให้คำแนะนำ (Adviser) ได้แก่ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าใจถึงเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจนมากขึ้น 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรแต่ละคนได้เลือกเป้าหมายของการทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น 3) ซึ่งให้เห็นทรัพยากรที่อาจเป็นตัวสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. บทบาทผู้สร้างความสามารถ (Enabler) ได้แก่ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน 2) จัดการติดต่อกับบุคคลในองค์การอื่นที่มีความสามารถ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย 3) อภิปรายความสามารถของทีมสมาชิก และเป้าหมายของการทำงานให้แก่บุคคลอื่น ผู้ซึ่งให้โอกาสการทำงานในอนาคต 4) รวบรวมบุคคลและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Green (1988, หน้า 3) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม บทบาทที่กล่าวมาที่มีความหมายครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ประการของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. บทบาทตามสถานภาพหรือตามตำแหน่ง ประกอบด้วย

1) บทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบผู้นำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2) บทบาทที่แสดงความเป็นตัวแทนขององค์การ 3) บทบาทที่แสดงออกถึงความเป็นนักเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน 4) บทบาทในฐานะผู้แนะนำ ผู้สอนงานได้อย่างเหมาะสม

2. บทบาทที่สังคมคาดหวัง ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามกติกากฎของสังคม 2) ดำรงตนเป็นตัวอย่างของสังคม ปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกสาธารณะและมี

จิตสำนึกทางจริยธรรม สร้างศรัทธาและค่านิยมที่เหมาะสม 3) สามารถปรับตัวได้ดี
จัดบุคลิกภาพของตนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. บทบาทที่แสดงออกถึงความสามารถในความเป็นผู้นำ

ประกอบด้วย 1) บทบาทที่ปฏิบัติจริง ตามการรับรู้ของตนเองอาจจะสอดคล้องกับบทบาท
ที่สังคมหรือบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรือไม่ก็ได้ 2) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นเลิศ
ทางสติปัญญาและทักษะในการบริหารงานในฐานะเป็นผู้นำขององค์การ 3) ความสามารถ
ในการตัดสินใจ 4) ความสามารถในการริเริ่ม สร้างงานที่ทำทนาย ส่วน Bennis and nanus
(1985, pp. 6–12) ได้แสดงแนวคิด เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้อง
ปฏิบัติบทบาทที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) ต้องสามารถ
ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและกำหนดเส้นทางเดินไปสู่จุดหมายปลายทางในอนาคต
2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมภายใน เช่น บุคลากร
ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต้องสามารถคาดการณ์การพัฒนาของโลก
ภายนอก ประเมินผลกระทบต่อองค์การ สร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความเร่งด่วนและการ
จัดลำดับความสำคัญเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) โฆษก (Spokes-person) ผู้นำต้องมีทักษะใน
การพูดและให้ความสนใจด้วยการเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถต่อรองกับองค์การอื่นและสร้าง
เครือข่ายกับภายนอกเพื่อประโยชน์ด้านแนวคิด ทรัพยากร การสนับสนุนหรือข้อมูล
ข่าวสารสำหรับองค์การในปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญ 4) ผู้ฝึกสอน (Coach) ต้องสามารถสร้าง
ทีมงานให้อำนาจผู้ร่วมงานและเป็นที่ปรึกษา สร้างความไว้วางใจให้เกียรติและช่วยให้
บุคคลเรียนรู้ เติบโตก้าวหน้าเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น นับเป็น
สาระสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ใ้องค์การ เพราะว่า การดำเนินงานของ
องค์การนั้นผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย วางแผนและสร้างความ
ร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างหมู่สมาชิก โดยใช้ภาวะผู้นำที่ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคล
นั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพยายามโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การประพฤติ
ปฏิบัติไปในทิศทางที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย การใช้ภาวะผู้นำจะแสดงออกมาใน
ลักษณะของบทบาทและหน้าที่ตามตำแหน่งและตามความหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจน
สภาพแวดล้อมภายนอกที่ผู้นำบุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ บทบาทที่กล่าวมานี้จึงเป็นบทบาท
ภาวะผู้นำ เนื่องจากบทบาทที่ผู้นำแสดงมักจะเป็นบทบาทที่ต้องใช้อำนาจของผู้ครอง
ตำแหน่งและเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

สรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการกำหนดสถานภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นบุคคลที่ได้รับมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ใดก็ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ในงานนั้นให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จึงมีบทบาทเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ด้วยเหตุนี้บทบาทผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมระยะเวลาและสถานการณ์ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่เกิดขึ้นตั้งแต่ก่อนคริสตกาลจนถึงปี ค.ศ. 1940 เป็นการศึกษาค้นหาคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือคุณลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก ความร่าเริง สติปัญญา เป็นต้น โดยมีความเชื่อว่า คุณลักษณะเหล่านี้มีติดตัวผู้มาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำได้ ผลจากการศึกษาลักษณะดังกล่าวจึงเกิดทฤษฎีมหาบุรุษยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) โดยมีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิดมีลักษณะเด่นพิเศษกว่าคนอื่น ดังนั้นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือบุคคลธรรมดา และจากการศึกษางานวิจัยตามทฤษฎีนี้ได้สรุปผลเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ทางกายภาพ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางสังคมและลักษณะส่วนตัว (ทางสติปัญญา) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ (ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544, หน้า 45-46)

ในระยะต่อมาได้มีนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำได้ค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการออกแบบงานวิจัยที่ดีขึ้น มีการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการวิจัย ทำให้การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำก้าวหน้าไปไกล ผลของการวิจัยทำให้ค้นพบคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีสัมพันธ์กับงานและประสิทธิผลของผู้นำ ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีความโดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้อื่น เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียดของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

ลิปปนนท์ เกตุทัต (2543, หน้า 33) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่สำคัญ คือ

- 1) มีความคิดกว้างไกล 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความกล้า
- 5) มีพลังดึงดูดให้ผู้อื่นมาร่วมงานด้วย 6) มีวินัยในตนเอง 7) เป็นผู้ออกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 8) มีอุปนิสัยปรับปรุงงานเป็นระบบเป็นนิตย และ 9) มีคุณธรรม สอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า คนที่จะเป็นผู้นำได้ต้องถูกฝึกบริหารความกล้า และการที่จะเป็นคนกล้าต่อสู้เพื่อความถูกต้องได้นั้น จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ เรียกว่า 7C ดังนี้

1. Conviction ความคิดความเชื่อในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องดีงาม
2. Compassion ความประสงคฺ์ที่จะแสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อ
นั้น ๆ
3. Conscience มโนธรรม สัมปชัญญะชั้นสูงที่จะตัดสินใจว่าสิ่งใดควร
ทำ สิ่งใดไม่ควรทำ ทำในสิ่งที่ตนทำได้ จากที่ตนมีและสถานภาพที่เป็นอยู่
4. Cleverness ความฉลาดรู้ เห็นความเป็นเหตุเป็นผลของประเด็น
ปัญหา
5. Connection เห็นความเชื่อมโยงของเรื่องราวต่าง ๆ รู้จักแก้ไข
เข้าใจผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น
6. Commitment ความผูกพัน ยึดมั่นในความกล้านั้นอย่างคงเส้นคง
วา
7. Character บุคลิกภาพที่เป็นแบบฉบับของตนเอง กล้าแสดงออกถึง
ความเป็นตัวตนได้อย่างถูกกาลเทศะ

ส่วน ประเวศ วะสี (2543, หน้า 47-48) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและศึกษาการมีสภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่ายังมีสภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้บ้าง เช่น ผู้นำตามธรรมชาติมีลักษณะ ดังนี้

1. ฉลาด ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นคนฉลาดเสมอ แต่ผู้นำ (ผู้ดำรงตำแหน่ง) ที่ได้มาจากการแต่งตั้งหรือโดยการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นคนฉลาด
2. เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม ทำให้ส่วนรวมมีกำลัง คนเห็นแก่ตัวทำให้ส่วนรวมอ่อนกำลัง ในกระบวนการทำงานร่วมกัน ความเห็นแก่ตัวหรือความเห็นแก่ส่วนรวมจะปรากฏให้ผู้คนรับรู้ แต่ในการแต่งตั้งและเลือกตั้ง คุณสมบัติเหล่านี้อาจยังไม่เป็นที่ปรากฏ

3. เป็นคนติดต่อสื่อสารกับคนรู้เรื่อง คนฉลาดและเห็นแก่ส่วนรวม แต่คนที่ไม่ติดต่อสื่อสารหรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่องก็เป็นผู้นำไม่ได้

4. เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในองค์การราบรื่น มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35-40) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เฉพาะอย่าง que เหมือนกันและแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ มีลักษณะที่เด่น เป็นกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อบอุน มีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด ความผิดหวัง หรือความคับข้องใจ การรู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ และความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 84-86) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความเฉลียวฉลาด ปรับตัวเก่ง เปิดตัว เปิดเผย มีความเพียรพยายาม ร่างกายแข็งแรง มีความกระตือรือร้น เป็นคณทำงานหนัก มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีไหวพริบ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พลังงานสูง ไฟแรง มีความริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ แสวงหาโอกาส ความรู้ ภูมิปัญญาและมีบูรณาการส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังกล่าวว่าผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีลักษณะใช้อำนาจโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางการมีคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานเชื่อมั่นและให้เกียรติแก่เพื่อร่วมงาน รู้จักตนเองเป็นอย่างดี กล้าเสี่ยงและยอมรับความสูญเสีย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล แปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง มุ่งเน้นพัฒนาการไปสู่อนาคต พัฒนาคณอื่นให้เป็นผู้นำ ดึงคณคนให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ประกอบ คุณารักษ์

(2543, หน้า 115) กล่าวว่า ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่ดี เป็นจินตนาการบนพื้นฐานความเป็นไปได้และน่าจะผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว (อาจใช้เทคนิควิธี SWOT)
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. อดทนต่อความเสี่ยง
4. มีความไว้วางใจได้ มีความเป็นธรรม มีคุณธรรม ผู้อื่นศรัทธายอมรับ
5. มีความเชื่อ แม้บางครั้งจะต้องเสี่ยง
6. มีภาวะผู้นำ สร้างคนเป็น สร้างทีมงานที่ดี ให้ความอบอุ่นต่อผู้ร่วมงาน กล้าหาญ กล้าเสี่ยง
7. มีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง ซึ่งผ่านการวางแผนมาแล้ว
8. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และสามารถใช้นหลายรูปแบบ

และ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553, หน้า 5) ได้สรุปลักษณะการเป็นผู้หน้าที่ดี ดังนี้ 1) มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง 2) มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นจะต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ 3) มีความยุติธรรม ไมโอนเอียงตามอำนาจโดยไม่ไปสูเป้าหมาย 4) มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ 5) มีความเฉลียวฉลาด 6) มีความรู้จริง 7) มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี

นอกจากนี้ สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2554, หน้า 85-90) ได้เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการมี 4 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำผู้ยึดหลักการ เป็นลักษณะพื้นฐานที่จะนำพาผู้อื่นให้สามารถก้าวตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่น หลักการที่สำคัญคือความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี และความยุติธรรม ซึ่งผู้นำสามารถแสดงให้เห็นและเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ เพื่อให้ผู้คนในองค์การมีพฤติกรรมและการปฏิบัติที่ดีตามแบบอย่าง อันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในสังคมได้โดยรวม
2. ผู้นำเป็นผู้มีความรู้และวิสัยทัศน์ การมีผู้นำที่มีความรู้และวิสัยทัศน์แจ่มชัดจะเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์การให้ก้าวเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นอกจากนี้จะต้องชวนขยายให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนต้องมีความอดทนในการทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานจนถึงระดับที่สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

3. ผู้นำเป็นนักปฏิบัติ ผู้นำที่ดีควรเป็นนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริงได้ โดยได้รับการต่อต้านจากสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด การสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และทำให้สิ่งที่แยกว่าค่อย ๆ จางหายไป ในที่สุด เป็นการพัฒนาโดยให้มีวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ก่อให้เกิดความตื่นตกใจแก่คนในองค์กรทันที

4. ผู้นำผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงานมีความใฝ่ฝันในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้วยตนเองและจากผู้ร่วมทีมงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนส่งเสริมผู้มีความตั้งใจทำงานและร่วมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ พร้อมทั้งปกป้องและให้การตอบแทนที่ดีงามแก่คนเหล่านั้น

นอกจากนี้ Stogdill (1981, pp. 73-97) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความแข็งแรง มีความเพียรพยายาม รู้จักเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น และมีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ ส่วน Kouzes and Posner (1987) ได้สรุปคุณลักษณะหรือการกระทำของผู้นำที่มีความเป็นเลิศไว้ 5 ประการ คือ

1. ท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) ผู้นำจะต้องนำทีมให้มุ่งการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญพิเศษตลอดเวลา ความท้าทายที่ชัดเจนที่สุดก็คือ การใช้ทีมงานที่มีความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำยังต้องแสวงหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพประยุคต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงองค์กรมีการทดลองและกล้าเสี่ยงพร้อมที่จะเผชิญกับความผิดพลาดและล้มเหลว

2. ดลบันดาลภาพฝัน (Inspire a Shared Vision) คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทีมหรือองค์กรควรจะเป็น กำหนดพันธกิจที่ทุกคนรับรองและยอมรับ พร้อมทั้งเป้าประสงค์ที่สามารถชี้ทิศทางความพยายามของสมาชิก

3. พัฒนาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้ (Enable Others to Act) ผู้นำจะต้องพยายามสร้างความแข็งแกร่งให้กับผู้ตามด้วยการใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกแบบเป็นกันเอง พร้อมทั้งรับผิดชอบและตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิด สม่่าเสมอ โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเป็นรายบุคคลด้วยทักษะทางสังคม

4. กระตุ้นและให้กำลังใจเสมอ (Encourage the Heart) ผู้นำต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง จะช่วยกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและตั้งใจทำงานต่อไป

5. การกระทำเป็นแบบอย่าง (Model the Way) คือ “ทำตามทีสอนและสอนตามทีทำ” (Do what you Teach and Teach what you Do) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน โดยการใช้วิธีการแห่งความร่วมมือและกล้าเสี่ยง เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญทั้งด้านการงานและส่วนตัว

Frigon and Harry (1996, pp. 29–36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีคุณภาพเหนือผู้อื่น คุณลักษณะเหล่านี้เป็นการกำหนดพฤติกรรมผู้นำซึ่งจะต้องมีการแสดงออกอย่างมั่นคง ชัดเจน และมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ จะทำให้ประสบความสำเร็จมี 10 ประการ คือ

1. การควบคุมอารมณ์ให้มีความรู้สึกที่ดี ระมัดระวังควบคุมอารมณ์ในที่สาธารณะ และต้องตัดสินใจบนรากฐานของความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล
2. ความสามารถในการปรับตัวในทุกสถานการณ์ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร จะทำให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องแสดงออกมาให้เห็น เพื่อแสดงความสามารถ วิสัยทัศน์และความสร้างสรรค์ของผู้นำในอนาคต ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
4. ความกล้าหาญ มีจิตใจและอารมณ์กล้าหาญเผชิญหน้ากับอุปสรรค อันตรายความเจ็บปวดด้วยความตั้งใจแน่วแน่
5. ความเด็ดเดี่ยวและความเพียรพยายาม โดยแสดงความกล้าที่จะนำทีมและผู้ตามเมื่อต้องพบกับความยากลำบากในระหว่างการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์สุดท้ายของการปฏิบัติงาน
6. พฤติกรรมด้านจริยธรรม จะเกี่ยวกับระบบค่านิยมและคุณธรรมพื้นฐานในฐานะของผู้นำ โดยเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างความซื่อตรงและความมั่นคง
7. การตัดสินใจด้วยวิจารณญาณ มีความสามารถตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นที่ดีและมีทิศทางที่ถูกต้อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง ความรู้และความเข้าใจ

8. ความอดทน แสดงให้เห็นความกล้าหาญของบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยต้องมีความสามารถอดทนต่อภาวะความตึงเครียดทั้งร่างกายและจิตใจการทำงานจนบรรลุความสำเร็จ

9. ความไว้วางใจได้ เป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำ ที่จะต้องแสดงให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อใจในคำพูด การกระทำด้วยความมั่นคงและความภักดี

10. ความปรารถนา เป็นลักษณะความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมุ่งไปให้ถึงความสำเร็จหรือความเป็นเจ้าของความจริงและผลสัมฤทธิ์นั้น ผู้นำที่ดีจะต้องมีความปรารถนาที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ Lussier and Achua (2001, pp. 37-40) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ คือ 1) ความมีอำนาจเหนือ 2) มีพลังสูง 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) สถานการณ์ในการควบคุมตนเอง 5) ความมั่นคงทางอารมณ์ 6) ความซื่อตรง 7) ความมีสติปัญญา 8) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 9) มีความเข้าใจความรู้ของผู้อื่น ส่วน Bennis and Nanus (1985, pp. 6-12) ได้สรุปบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำประกอบด้วย 7 ประการ (7C) คือ

1. พันธสัญญา (Commitment) ผู้นำจะต้องมุ่งมั่นอุทิศทั้งกายและใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความสลับซับซ้อน (Complexity) เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องตระหนกอยู่เสมอ ดังนั้นผู้นำจึงต้องเตรียมความพร้อม เพื่อให้สามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับความสลับซับซ้อนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ผู้นำจะถูกตรวจสอบโดยสังคมตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องระมัดระวังตัว เพราะทุกอย่างก้าวนั้นอยู่ในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสมอ

4. ความรู้ความสามารถ (Competence) ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของการบริหารจัดการตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้นำควรมีความเชื่อมั่นต่อตนในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ

6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ในยุคแห่งข่าวสารข้อมูล ผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รู้จักการติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การและนอกองค์การ

7. การวิเคราะห์ชุมชน (Community) ผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมบริบทรอบ ๆ องค์การตลอดจนต้องเรียนรู้และสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนด้วย

นอกจากนี้ DuBrin (1998, pp. 25–37) ได้แบ่งประเภทคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำเป็น 2 กลุ่ม

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน โดยจะสัมพันธ์ความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้แก่ ความเชื่อมั่นใจตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะที่เด่น เป็นคนกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น การเป็นคนที่ไม่แสดงออกอย่างมีความเหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียดและการรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่ประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว สภาพการควบคุมภายในตนเอง ความกล้าหาญและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

และ Daft (1999, p. 66) ได้แสดงลักษณะเฉพาะของผู้นำที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่นไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า
2. ภูมิหลังทางสังคม ได้ มีความรู้ได้รับการศึกษา และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน
3. สถิติปัญญาและความสามารถ ได้แก่ การตัดสินใจ วิจาร์ณญาณ ความรู้และทักษะการพูด
4. บุคลิกภาพ ได้แก่ ความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ มีการกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และการมุ่งมั่นในการทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ ให้การร่วมมือ ความเป็นที่นิยมชื่นชอบ มีชื่อเสียง ความสามารถด้านสังคมโดยเฉพาะ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในสังคมและรู้จักกาลเทศะ โดยมี ความสามารถในการเจรจา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำขององค์การโดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่แตกต่าง กันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ ผู้นำในการกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาท และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำสามารถนำ กลุ่มหรือองค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ตามที่ต้องการ

4. ภาวะผู้นำครู

ครูในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาครูให้มี คุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้พฤติกรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู เนื่องจากภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบใน ในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำครูที่ สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร

1.1 สาระความรู้

1.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

1.1.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

1.1.3 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

1.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร

1.1.5 การพัฒนาหลักสูตร

1.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

1.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

1.2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

1.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

1.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 สาระความรู้

2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

2.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

2.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์เรียนรู้

2.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.5 การบูรณาการเรียนรู้แบบเรียนรวม

2.1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

2.1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

2.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค

และรายปี

2.2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.2.3 สามารถเลือกใช้ พัฒนา สร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียน

2.2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก

ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

นอกจากนี้สำนักงานวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ (2553, หน้า 2) ได้กำหนดสมรรถนะครูผู้สอน ในสังกัดซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานได้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ

คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

จากข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่รับผิดชอบ ครูจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการนักเรียนที่ตนเองสอนให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 108-109) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียน

และพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

5) จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6) จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

7) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน

8) นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ และ

9) ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทบาทของครูผู้สอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้กำหนดบทบาทของครูผู้สอนไว้ คือ

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
- 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 5) จัดเตรียมและเลือกสื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leaders) ชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทการเป็นที่เลี้ยง (Mentors) ให้กับครูใหม่ บทบาทผู้นำทีมงาน (Team Leaders) การเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Developers) และบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาแก่บุคลากรต่าง ๆ (Staff Development Providers) เป็นต้น จากการกำหนดบทบาทผู้นำของครูดังกล่าวนี้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมีการกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นและเพียงพอที่จะดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนชาญชัย อาจิมสมาจาร (2550, หน้า 49) กล่าวว่า ครูควรมีลักษณะและพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนี้ 1) กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 5) แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก 6) กล้าตัดสินใจ และ 7) ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ์ ใจเที่ยง (2550, หน้า 84) กล่าวถึงบทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการ (Manager) เป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม เป็นผู้มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการให้ทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจ 2) เป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (An active participant) เข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่มจริง ๆ พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นหรือเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม 3) เป็นผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิชาการ (Helper and resource) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) เป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and encourager) สนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์หรือให้คำแนะนำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และ 5) เป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) คอยติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน ซึ่งอาจกระทำได้ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้ว่าครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีกิริยาวาจาที่เหมาะสม 2) อารมณ์ดี มีเมตตา 3) ใช้ภาษาแจ่มชัด 4) ขจัดความลำเอียง 5) หลีกเลียงการตำหนิ 6) หมั่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) อารมณ์ขันแทรก 8) สร้างสัมพันธ์ฉันท์มิตร 9) ติดตามทันโลกเสมอ และ 10) คั้นให้เจอความสามารถเด็ก

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เกม เพลง นำมาใช้ 2) ให้เล่น นิทานสนุก 3) ปลุกใจให้หมั่นคิด 4) ไม่เกาะติดในห้องเรียน 5) ผลัดเปลี่ยนเวียนรายงาน 6) บูรณาการทุกวิชา 7) สรรหาสื่อหลากหลาย 8) เลิกบรรยาย ให้ปฏิบัติ 9) จัดตามหลัก Child-Centered จากหลักการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีทั้งศาสตร์ คือ ความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ มากพอ และมีศิลป์ คือ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีจิตสำนึกรักในวิชาชีพ รักในความเป็นครู รักในสิ่งที่ตนสอนและรักผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 70) ที่ได้นำเสนอพฤติกรรมในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ว่าครูควรมีพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ มีทักษะความสามารถ สถิติปัญญา ความคิด มีทัศนคติ ค่านิยมความพึงพอใจ ความสนใจ ความเป็นนักวิชาการ คุณภาพของครู ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ มีจิตลักษณะ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นพฤติกรรมด้านสุขภาพและภูมิหลังของครู นอกจากนี้ Carter (1990, p. 96) ได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ประถมศึกษาเรียงตาม ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการสอน และขั้นประเมินผล ดังนี้

- 2.1 ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้สากล
- 2.2 ครูจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ปลุกเร้า ชูใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
- 2.3 ครูเข้าใจและเอาใจใส่ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
- 2.4 ครูจัดกิจกรรม และสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์
- 2.5 ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
- 2.6 ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยผู้เรียน
- 2.7 ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และค้นพบความรู้
- 2.8 ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง โดยร่วมมือกับชุมชน
- 2.9 ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย

2.10 ครูประเมินผลตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ซึ่ง Overholser (1992, pp. 5-6) ได้กล่าวถึงบทบาทความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของครูว่ามีทักษะภาวะผู้นำ 6 ประการ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) ความมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3) ทักษะด้านหลักสูตรและการสอน 4) กลยุทธ์การเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 5) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การเพิ่มประสิทธิภาพของครู และ Susanna and Moss (2002) พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นในการสอนในชั้นเรียน ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น ส่วน DuBrin (1998, p. 46) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ครูใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า เป็นคุณลักษณะและทักษะที่ประกอบด้วยหลายมิติ (Multidimensional construct) สิ่งที่ครูส่วนใหญ่ในฐานะผู้นำทางการเรียนรู้นำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ 1) การตั้งความคาดหวังกับนักเรียนไว้สูง 2) การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การให้ความสำคัญในการพัฒนาทางวิชาการของตนเอง 4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนที่นอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่น ๆ 5) การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้สอนในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating) และ 6) การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน และ Lieberman and Miller (2004, p. 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน ส่วน York-Barr and Duke (2004, p. 260) ได้สังเคราะห์การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่พบในงานวิจัย ไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ภาวะผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติและภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน และเห็นว่าพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนจะก่อประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและคุณลักษณะภาวะผู้นำครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนทุกคน

จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานสอดคล้องกับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่การงานของตนและจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับและเป็นครูผู้นำแห่งการเรียนรู้

5.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำครู

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ คือ ตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่สามารถนำตนเองได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) มีพฤติกรรมแสดงออก ดังนี้ 1) พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3) กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) มีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้ 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มักทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) มีพฤติกรรมแสดงออก ดังนี้ 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) มีพฤติกรรม การแสดงออก ดังนี้ 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ 3) ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และการนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ส่วน ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2550, หน้า 49) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะครูผู้นำ เช่น การกระตุ้นส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียนการบริหารจัดการชั้นเรียน จากบทบาทของครูผู้นำดังกล่าวจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดให้ครูผู้สอนมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยครูผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้และช่วยกันพัฒนาจนเกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) กล้าที่จะเสี่ยง (Taking risk) กล้าที่จะตัดสินใจ กล้าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและมุ่งเน้นประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gehrke (1991) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) การแสดงความคิดเห็นในวิธีการปฏิบัติของโรงเรียน องค์กรและผู้นำ 3) การให้บริการในการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาหลักสูตร 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การให้บริการ การฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงาน และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และ Harris and Muijs (2005, pp. 13-17) ได้สรุปบทบาทของภาวะผู้นำครูไว้ 4 ประการ ดังนี้

5.1 ครูสามารถนำหลักการของการปรับปรุงโรงเรียนในภาพรวมให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนของตนเอง

5.2 ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วม ครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

5.3 ครูเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนและเป็นคนที่สามารถแสวงหาความร่วมมือกับองค์การภายนอกได้

5.4 ครูเป็นผู้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของครูและทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และ Fisher (2007) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในเรื่องภาวะผู้นำครูและการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียนเกรด 12 พบว่า ภาวะผู้นำครูสามารถสร้างได้และเมื่อเกิดภาวะผู้นำครูแล้วทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทางที่ดี โดยปราศจากการควบคุมของผู้บริหาร สอดคล้องกับ Lieberman (2004, p. 25) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูว่าประกอบด้วย 1) การสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาสายสัมพันธ์ 2) การวินิจฉัยและวิเคราะห์สภาพโครงการ 3) กระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ 4) การบริหารจัดการในการทำงาน 5) การสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับผู้อื่น ส่วน Wenger (1998, p. 17) ได้กล่าวถึง “ชุมชนของการปฏิบัติ ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการให้ความร่วมมือในโรงเรียนครูแต่ละคนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เขาต้องทำในชุมชนของการปฏิบัติ สมาชิกของชุมชนการปฏิบัติมีการเรียนรู้ร่วมกันในงานที่ทำ แต่ละคนจะเข้าไปมีส่วนร่วมของชุมชนการปฏิบัติด้วยกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมี 2 แนวทาง ดังนี้ ทุกคนเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 1 ชุมชน คือ ครูอาจจะมีส่วนร่วมในวงกว้างคือการเป็นสมาชิกชุมชนปฏิบัติในกลุ่มหรือศูนย์เครือข่ายและการเป็นสมาชิกของชุมชนปฏิบัติในโรงเรียนและครูเป็นสมาชิกในโรงเรียนโดยเป็นสมาชิกในกลุ่มสาระ การที่ครูเป็นสมาชิกของชุมชนการปฏิบัติที่หลากหลาย โดยที่แต่ละคนมีความคาดหวังว่าจะนำความรู้จากการปฏิบัติไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ภาวะผู้นำครูสามารถพัฒนาขึ้นได้ โดยการนำความรู้สู่การปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำโดยเชื่อว่าการที่บุคคลใดจะมีความเป็นภาวะผู้นำและสามารถนำผู้อื่นได้บุคคลนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำและสามารถนำตนเองได้ก่อนเพราะแต่ละบุคคลมีความเป็นผู้นำที่

แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบและใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การดังนั้นการมีภาวะผู้นำของครูผู้สอนจะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

5. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้

ได้มีนักวิชาการการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ กษมา วรวรธณ ญ อยุธยา (2550, หน้า 39) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ปรับบทบาทการจัด คือ เป็นผู้ชี้แนะ (Adviser) เป็นผู้กระตุ้นจัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนการสอนจากการถ่ายทอดความรู้ (Teacher Teaching) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) การเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

1.2 ครูและผู้เรียนมีบทบาทร่วมกัน (Co-coordinator) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากค้นหาความรู้ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักตนเองว่าเขาต้องการอะไรและรู้จักว่าคิด ทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีความสมดุล ความพอดีระหว่างความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ด้วยการพัฒนาได้อย่างครอบคลุมในสิ่งต่อไปนี้

2.1.1 MQ (Morality Quotient) ระดับคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ มีความรับผิดชอบ เห็นประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา

2.1.2 IQ (Intellectual Quotient) ระดับเชาว์ปัญญา ได้แก่ การมีจินตนาการ สามารถคิดริเริ่ม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

2.1.3 AQ (Adversity Quotient) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาที่ไม่เคยพบมาก่อน สามารถฟันฝ่าอุปสรรค และประสบความสำเร็จได้

2.1.4 TQ (Technology Quotient) ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.1.5 EQ (Emotional Quotient) ระดับพัฒนาการด้านอารมณ์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 วิธีการสอนเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถทางปัญญาในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ

2.3 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการสืบค้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่าง ๆ นั่นคือ ครูจะต้องกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามหรืออภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้

2.4 ใช้วิธีสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม (Holistic Thinking) ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

2.5 ใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหา สารกระบวนการเรียนรู้และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อสนองวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน

3. ด้านการวัดและประเมินผล

เน้นการประเมินผลที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทดสอบเพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใด มีความสามารถมีจุดเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านใด จุดอ่อนที่ควรแก้ไขอยู่ตรงไหน

4. ด้านการจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนรู้ที่จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4.2 สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เลือกทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ความสนใจ

4.3 สร้างบรรยากาศขณะเรียนให้สนุก มีความสุข

4.4 จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันได้

แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน

5. ด้านบุคลิกภาพ

ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการเรียนรู้ควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้คำพูดและการแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตรพร้อม

ที่จะขยายเครือข่ายการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูด้วยกัน และใช้ระบบที่ทำงานในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ชาญ อาจินสมาจาร (2550, หน้า 49) มีดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักการแสดงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. เป็นผู้วิสัยทัศน์
5. การแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก
6. กล้าตัดสินใจ
7. ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2552, หน้า 5) ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึง

ประสงค์

5. ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้
6. จัดระบบสารสนเทศเครือข่ายการเรียนรู้

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 49) ได้ให้หลักแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาได้ดังนี้

1. เป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่
3. เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุขบูรณาการเนื้อหาสาระตาม

ความเหมาะสม

4. เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ

5. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและ มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็น สำคัญ

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของ สำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 49) มีดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้ ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้าทดลองฝึกปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์จินตนาการและสามารถแสดงออกได้ชัดเจน

2. ครูมีบทบาทปลูกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรม ให้ค้นพบ คำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งร่วมทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกประเมินและปรับปรุง ตนเอง ยอมรับผู้อื่น สร้างจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองดี

3. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดขึ้นได้หลากหลาย ระดับทั้งในตัวผู้เรียน ในห้องเรียนและนอกเหนือไปจากที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

4. จัดการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้ เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งร่วมประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละคน

5. จัดการเรียนรู้เสริมสร้างการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำเนิน ชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.1 การจัดกระบวนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ ผู้ที่มีส่วนร่วมใน การจัดกระบวนการเรียนรู้นอกจากครูและผู้เรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรสนับสนุนการสอน ตลอดจนเจ้าหน้าที่จัดหาสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน

5.2 ระดับนอกเหนือห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการผู้เรียนรู้ได้มีโอกาสได้เรียนจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 108-109) มีดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้
3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดกาเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียน
4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ
8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการตอบสนองซ่อมเสริมและพัฒนา ผู้เรียนตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ
9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำครูตามผลการวิจัยของอารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-144) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู เพื่อ คัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ทดสอบสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนดผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ ให้มีการพัฒนาตนเองด้วย
2. เป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือจากเพื่อนครู ที่วัดได้จากองค์ประกอบ
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน
4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ สุนทร สันธพานนท์ (2558, หน้า 25) มีดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม
 2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์
 3. มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี
 4. มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
 5. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจการเปลี่ยนแปลง
 6. มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย
 7. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
 8. มีความสามารถวัดและประเมินผล
 9. มีคุณลักษณะของผู้นำที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
- ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2560, หน้า 381-383) มีดังนี้

1. วางแผนการเรียนการสอน
2. ออกแบบการเรียนการสอน
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอน
5. รูปแบบการสอน ระบบการสอน
6. สื่อการสอน
7. การประเมินผลการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Carter (1990, p. 96)

ประกอบด้วย

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สากล
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝัง จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียน จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ
3. ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียน
4. ครูจัดกิจกรรม และสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิดฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริงโดยร่วมมือกับชุมชน
9. ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ DuBrin (1998, p. 46)

ประกอบด้วย

1. การตั้งความคาดหวังนักเรียนไว้สูง
2. การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การให้ความสำคัญในกาพัฒนาทางวิชาการของตนเอง
4. การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนที่นอกเหนือจากเกณฑ์อื่น ๆ
5. การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating)
6. การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

Lieberman (2000, p. 25) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูว่าประกอบด้วย

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

York-Barr and Duke (2004, p. 260) ได้สังเคราะห์การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่พบในงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติและภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน และเห็นว่าการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนจะก่อประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา

Harris and Muijs (2002, pp. 13-17) ได้สรุปบทบาทของภาวะผู้นำครูไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ครูสามารถนำหลักการของการปรับปรุงโรงเรียนในภาพรวมให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนของตนเอง

2. ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วม ครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
3. ครูเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนและเป็นคนที่สามารถแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรภายนอกได้
4. ครูเป็นผู้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของคุณและทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

6. ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นักวิชาการและนักวิจัยได้ นำเสนอไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) เสนอแนวคิดเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของเด็ก (Facilitator)
2. ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม Professional Learning Community (PLC) การสร้าง Team Learning Skills
3. ส่งเสริมให้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ Project Based Learning (PBL) ครูช่วยได้คือช่วยให้เขาทำและคิดที่อยากจะทำ สร้าง Motivation และต้องมีวิธีเอาใจใส่ให้ถึงขั้น Inspiration คือการสร้างแรงบันดาลใจทางการเรียนรู้ และเพื่อส่งเสริมเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งจากชุมชน และสถานการณ์โลกปัจจุบัน
5. ส่งเสริมการเป็นผู้มีจริยธรรมเป็นพลโลกที่ดี
6. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและออกแบบเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีอย่างเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้
7. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและลงสู่การพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
8. ครูต้องมีการร่วมทีมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระบบ ไม่แบ่งแยกสาระการเรียนรู้

9. การบูรณาการข้ามสาระการเรียนรู้

10. พัฒนาการสื่อสารทั้งการสื่อสารของนักเรียนด้านภาษาเพื่อการถ่ายทอด และการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาสากล เพื่อสู่โลกการเปลี่ยนแปลงที่เท่าทันยุคปัจจุบัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 24) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตร
2. ประเมินผลมีความครอบคลุม
3. ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบยึดโครงงานเป็นฐานและร่วมมือ
4. ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุผลต่อการพัฒนาทักษะการ

คิดขั้นสูง

5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถของผู้เรียน

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Teachers) เมื่อนักเรียนยุค Gen Net/Tweenies ต้องการคุณลักษณะที่จำเป็น 8 ประการ เพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในสิ่งแวดล้อมของศตวรรษที่ 21 ผู้สอนก็จำเป็นต้องมีทักษะ 8 ประการด้วย เพื่อที่จะสร้าง/ส่งมอบ/ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ นักเรียนได้ เรียกว่าเป็นผู้สอนพันธุ์ C (C-Teachers) C-Teachers ในที่นี้ไม่ได้หมายถึง ผู้สอนระดับซีแต่อย่างใด หากหมายถึงความถึงผู้สอนที่มีทักษะต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคตนั่นเอง C-Teachers1 ประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการได้แก่

1. C-Content หมายถึง การที่ผู้สอนต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอน C-Content ถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุดและขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมีทักษะอื่นที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการสอนของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่นักเรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากผู้สอนที่ไม่แม่นในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอด/ส่งผ่านให้แก่ นักเรียน

2. C-Computer (ICT) Integration หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เหตุผลสำคัญที่ผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบ

กิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นการติดอาวุธด้านทักษะในการใช้ ICT โดยทางอ้อม ให้แก่นักเรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ยังสามารถส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนได้เป็นอย่างดี

3. C-Constructionist หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด Constructionism ซึ่งมุ่งเน้นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นเป็นเรื่องภายในของตัวบุคคลจากการที่ได้ลงมือทำกิจกรรมใด ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นมาก่อน ผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของเนื้อหาความรู้ใหม่สำหรับนักเรียน หากยังสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่าง ๆ เช่น งานศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. C-Connectivity หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างนักเรียนด้วยกัน เพื่อน อาจารย์ ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงสถานศึกษา บ้าน และหรือชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนเนื่องจากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้มีความสัมพันธ์โดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคม และวัฒนธรรมของนักเรียน การที่ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่นักเรียนเรียนรู้ในชั้นเรียนกับเพื่อน อาจารย์ในสถานศึกษา บ้านและสังคมแวดล้อมที่นักเรียนเป็นส่วนหนึ่งได้มากเท่าใด ก็ย่อมทำให้นักเรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงได้มากเท่านั้น

5. C-Collaboration หมายถึง การที่ผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาที่ดีในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการเป็นนักเรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ช หรือที่ปรึกษานั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเป็นระยะอย่างเหมาะสม อำนาจให้นักเรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่จะต่อยอดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในนักเรียนได้อย่างจำกัดหากปราศจากซึ่งฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6. C-Communication หมายถึง การที่ผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีใช่เฉพาะการพัฒนาให้เกิดทักษะของเทคนิคการ

สื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด ข้อความ ยกตัวอย่าง ฯลฯ เท่านั้น หากยังหมายรวมถึงการเลือกใช้สื่อ (Media) ที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. C-Creativity หมายถึง การที่ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะบทบาทของผู้สอนในยุคสมัยหน้านั้น ไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อน/ส่งผ่านความรู้ให้กับนักเรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

8. C-Caring หมายถึง การที่ผู้สอนจะต้องมีความมูทิดา ความรัก ความปรารถนาและความห่วงใยอย่างจริงใจแก่นักเรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ Caring นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะความมีมูทิดา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับนักเรียนของผู้สอนนั้นจะทำให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย แทนความรู้สึกวิตกกังวลในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่งการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันที่จริง แม้ว่าโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มาได้ระยะหนึ่งแล้ว แต่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยังคงถือว่าเป็นเรื่องใหม่ ซึ่งนักการศึกษาทั่วโลกยังคงให้ความสนใจ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญมากที่สุดสิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือความพร้อมของทั้งผู้สอนและนักเรียน ความจำเป็นเร่งด่วนคงจะ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของผู้สอนกับบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องและนักเรียน การทบทวนหลักสูตรที่ใช้ในการสอน หลักการ ทฤษฎีรูปแบบ วิธีการสอนและการเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการอยู่และที่จะดำเนินการในอนาคต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน เกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไป

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559, หน้า 20-21)
นำเสนอภาวะผู้นำครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีพลังและมีความหมาย (Purposeful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบเฉื่อยชา (Passive Learning) เป็น การเรียนด้วยความกระตือรือร้น (Active Learning) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามภาคบังคับ (Duty-Driven) เป็น การเรียนที่เกิดจาก

ความอยากรู้ อยากรู้ และอยากเป็น (Passion-Driven) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามมาตรฐาน (Standardized) เป็น การเรียนเพื่อตอบโจทย์เฉพาะบุคคล (Personalized)

2. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (Generative Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนรู้ในห้องเรียน ในโรงเรียน และในระบบ เป็นการเรียนรู้นอกห้องเรียน นอกโรงเรียน และนอกระบบ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนจากข้อเท็จจริง (Fact-Based) เป็นการเรียนที่เริ่มจากการใช้ความคิด (Idea-Based) ปรับเปลี่ยนจากการคิดในกรอบ (In the Box) เป็นการคิดนอกกรอบ (Out of the Box) ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบถ่ายทอด (Transmitting) เป็นการเรียนแบบชี้แนะ (Mentoring)

3. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วม (Common Interest) เป็นการเน้นสร้างคุณค่าร่วม (Sharing Value) ปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ในรายบุคคล (Individual Creating) เป็นการมุ่งเน้นการระดมความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม (Common Creating) ปรับเปลี่ยนจากการให้รางวัลจากการแข่งขัน (Competing Incentive) เป็นการให้รางวัลจากการทำงานร่วมกัน (Sharing Incentive)

4. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Learning) คือ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนโดยเน้นทฤษฎี เป็นการเรียนที่เน้นการวิเคราะห์และแก้ปัญหาปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบฟังบรรยาย เป็นการทำโครงการและแก้ปัญหาโจทย์ในรูปแบบต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนจากการวัดความสำเร็จจากระบบการนับหน่วยกิต เป็นการวัดความสำเร็จจากการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนจากการเรียนเพื่อวุฒิการศึกษา เป็นการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ

ดิเรก พรสีมา (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ใช้เหตุผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ
2. การสร้างนวัตกรรม
3. การเรียนและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. การมีภาวะผู้นำ

5. การสื่อสาร
6. การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ
7. การติดต่อสื่อสารทางไกล
8. การใช้คอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์
9. การคิดคำนวณ การสร้างอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

การใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของการศึกษา การใช้วิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ การใช้คณิตศาสตร์เพื่อพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา/ด้านการคิด การใช้เหตุผล และหลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ที่เน้นการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ ในส่วนของการเตรียมการศึกษาจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จัดหลักสูตรให้ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม พร้อมทั้งปรับปรุงตำราให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในความเป็นจริงต้องยอมรับว่ามีการเปลี่ยนหลักสูตรบ้างแล้ว แต่ไม่ได้เปลี่ยนตำราตามไปด้วย อีกทั้งยังมีครูผู้สอนเพียง 2% เท่านั้น ที่มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร ดังนั้น สิ่งที่เราควรจะต้องดำเนินการ คือ การปรับปรุงตำราเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ซึ่งขณะนี้กำลังเตรียมการเพื่อจะให้มีการให้คะแนนตำราเรียน นอกจากนี้ต้องเปลี่ยนระบบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยเฉพาะการคิดเป็นวิเคราะห์เป็นตามทักษะในศตวรรษที่ 21 แต่หากยังไม่ปรับให้มีข้อสอบแบบอัตนัยเรื่องนี้ก็คงจะเกิดขึ้นยาก ในขณะที่เดียวกันต้องปรับการอบรมครูให้ตรงกับความต้องการในการนำความรู้ไปใช้ ตลอดจนให้วิทยฐานะแก่ครูสอนดีหรือครูที่สนใจเด็กเพื่อยกย่องชมเชย สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกันส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบแนวทางแก่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วว่า วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้เด็กสร้างนวัตกรรมได้ คือ การใช้รูปแบบนำเสนอโครงการที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น

ไพยม จันทร์น้อย (2559, หน้า 1-5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรต้องมีการปรับปรุง อาจจะมีหลักสูตรรายวิชา มีการยกระดับวิชาคอมพิวเตอร์ วิชาเทคโนโลยี มาเป็นวิชาหลัก ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการ

งานอาชีพ การเรียนเป็นรายวิชาจะมีข้อดี คือสามารถจะเปลี่ยนรายวิชาได้ทุกปี เป็นวิชาที่โรงเรียนสามารถจัดให้นักเรียนเรียนวิชาที่ทันยุคทันสมัยได้เลย ไม่กำหนดตายตัว

2. ต้องนำสะเต็มศึกษา (STEM EDUCATION) และ Active Learning เข้ามาจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คำว่า “สะเต็ม” หรือ “STEM” เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) หมายถึง องค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้งสี่ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริงที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของไทยเรา ครูผู้สอนจะสอนแยกส่วน เช่น สอนเคมี ก็เคมีล้วน ๆ ฟิสิกส์ ก็ฟิสิกส์ล้วน ๆ หรือคณิตศาสตร์ก็คณิตศาสตร์ล้วน ๆ ไม่เคยนำมาบูรณาการในชั้นงาน หลักของนวัตกรรมทั้งหมดเกิดจากการบูรณาการของคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ แล้วจึงเกิดนวัตกรรมจนกลายเป็นเทคโนโลยี ต่อมามีการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จึงเกิดนวัตกรรมใหม่ต่อยอดไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้ การสอนให้นักเรียนสร้างนวัตกรรมนั้น ต้องสอนให้นักเรียนรู้แบบโครงงาน หรือการสร้างชั้นงาน โดยในโครงงานหรือชั้นงานนั้น นักเรียนต้องตอบได้ว่ามีคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไร

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครู และการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
2. มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิด
5. พัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริง
7. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560, หน้า 1-3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ มองสังคมให้รอบด้าน รู้ที่มาที่ไป เข้าใจเหตุและผล

2. คิดสร้างสรรค์ เด็กต้องคิดต่อยอดจากที่มีอยู่ ประยุกต์และใช้ประโยชน์ มองประเด็นใหม่ ๆ

3. คิดผลิตภาพ คำนึงถึงผลผลิต มีวิธีการและคุณภาพ ค่าของผลงาน

4. คิดรับผิดชอบ นึกถึงสังคม ประเทศชาติ มีจิตสำนึกสาธารณะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. สร้างความรู้คู่ลงในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยี
2. คำนึงถึงบริบทที่เป็นจริง
3. เป็นสหวิทยาการ
4. ยึดความร่วมมือ
5. ยึดโครงการเป็นฐาน
6. ใช้การแก้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการสอน
7. ประเมินแบบโปร่งใส
8. พัฒนาทักษะการคิด

Fansher (2011, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
2. ใช้สื่อต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ (Media Driven) (สื่อในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น)
3. เป็นการเรียนรู้ ที่นักเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ (Personalized)
4. เป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ได้ (Transfer-by-Design)
5. แสดงออกได้อย่างโปร่งใส (Visibly Relevant) โดยยึดหลักการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติ และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีความสุข
6. นักเรียนได้รับความรู้ในปริมาณมาก (Data-Rich) จากการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตร โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

7. มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ตลอดเวลา (Adaptable) จนเกิดการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด
8. มีการประสานงานและจัดการเรียนรู้ร่วมระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (Interdependent)
9. มีความหลากหลาย (Diverse) ของกระบวนการวิธีการเทคนิค และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมระหว่างผู้สอน นักเรียน และชุมชน

WordPress.com (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 39)

กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาว่า มีอิทธิพลจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อินเทอร์เน็ต เครื่องมือเว็บและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ต้องการครูที่เปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ ช่วยนักเรียนเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้และเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญา โดยเน้นทักษะ ดังนี้

1. ความร่วมมือ (Collaboration)
2. ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)
3. การนำเสนอ (Oral communications)
4. การเขียน (Written communications)
5. การใช้เทคโนโลยี (technology)
6. ความเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship)
7. การเรียนรู้ในอาชีพ (learn about careers)
8. การมีเนื้อหาความรู้ (Content)

จากการศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางวิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยต่อไป ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

นักการศึกษา	ภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ในยุคไทยแลนด์ 4.0												ความถี่	ร้อยละ
	1. วิจารณ์ พานิช (2555)	2. วิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	3. อนุชพร เดชาจรตแสง (2557)	4. กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559)	5. ดิเรก พรสีมา (2559)	6. ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559)	7. ไพยม จันทร์น้อย (2559)	8. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560)	9. ประภาดา คนคสอง (2560)	10. Churches (2008)	11. Fansher (2011)	12. WordPress.com (2011)		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
2. การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
3. ทักษะการคิด	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10	83.33
4. การมีคุณธรรม จริยธรรม	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	8	66.67
5. การพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	8	66.67
6. การทำงานเป็นทีม	✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	58.33
7. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓	7	58.33
8. ทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓						✓			5	41.67
9. จัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	✓		✓			✓				✓	✓		5	41.67
10. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓			✓						✓	✓		4	33.33
11. การออกแบบการจัดการเรียนรู้			✓					✓			✓		3	25.00
12. การวัดและประเมินผล		✓				✓		✓					3	25.00
13. มีองค์ความรู้			✓								✓		2	16.67

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ทักษะการคิด การมีคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากข้อมูลที่มีความถี่ระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือมีความถี่ไม่น้อยกว่า 6 จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม
- องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการคิด
- องค์ประกอบที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม
- องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาตนเอง
- องค์ประกอบที่ 6 การทำงานเป็นทีม
- องค์ประกอบที่ 7 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนวัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่ (Carter V. Good, 1973, pp. 157-158)

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

- 1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

3. ร่างหลักสูตร
4. วางแผนหลักสูตร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 24) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา
3. ร่างหลักสูตร
4. วางแผนหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรตามงานวิจัยของ ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 62) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตร 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา
3. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
4. ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา
5. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559, หน้า 1) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
3. ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา
4. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร
5. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

โพยม จันทร์น้อย (2559, หน้า 1-5) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้
3. ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

4. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

5. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

ดิเรก พรสีมา (2559, หน้า 1-3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

3. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

4. ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

5. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560, หน้า 1-3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

3. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

3. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

Fansher (2011, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ
	1. จิตารมณ์ พานิช (2555)	2. วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	3. ศิริพร กุลสถานดี (2557)	4. กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559)	5. ดิเรก พรสีมา (2559)	6. ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559)	7. ไพยม จันทร์น้อย (2559)	8. ไพฑูรย์ ลินลกรัตน์ (2560)	9. Churches (2008)	10. Fansher (2011)		
1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		7	80
3. นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้			✓	✓	✓	✓	✓				6	60
4. ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา			✓	✓	✓	✓	✓				5	50
5. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา			✓		✓	✓	✓				4	40
6. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร						✓	✓		✓	✓	4	40
7. ร่างหลักสูตร	✓	✓									2	20
8. วางแผนหลักสูตร	✓	✓									2	20

จากตาราง 2 องค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา 3) นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ และ 4) ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของครูเพื่อจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเป็นผู้สร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง
2. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง

3. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้

4. สอนแบบโมเดลชิปปา

5. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

6. ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 24) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง
2. สอนแบบโมเดลชิปปา
3. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง

4. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้

5. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

6. การพัฒนาหลักสูตร

7. ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของ

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง

2. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้

3. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

4. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. จัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้

1. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง

2. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลักษณะ STEM Education

4. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

5. วัดและประเมินผล

6. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

โพยม จันทร์น้อย (2559, หน้า 1-5) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. วัดและประเมินผล

3. การพัฒนาหลักสูตร

4. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลักษณะ STEM Education

5. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

6. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้

ดิเรก พรสีมา (2559, หน้า 1-3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลักษณะ STEM Education

3. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

4. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง

5. จัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

6. ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้

ไพฑูรย์ สินลรัตน์ (2560, หน้า 1-3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลักษณะ STEM Education
2. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
3. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง

5. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง
2. วัดและประเมินผล

Fansher (2011, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง
2. สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

จากตาราง 3 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดนวัตกรรม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ 1) จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เน้นการปฏิบัติจริง 2) สอนแบบโครงงาน โดยครูเป็นผู้กระตุ้นในการทำกิจกรรมสร้างผลงานด้วยตัวนักเรียนเอง 3) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลักษณะ STEM Education 4) สอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน 5) จัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 6) ใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้ 7) ใช้การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และ 8) วัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3. ทักษะการคิด

ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดไว้หลายท่าน เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมองโดยใช้ประสบการณ์มาสัมพันธ์กับสิ่งเร้าและข้อมูลหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาแสดงหาคำตอบ ตัดสินใจหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่วนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 36) กล่าวว่า การคิดเป็นกลไกของสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ใช้ในการสร้างแนวความคิดรวบยอด และ ชนาธิป พรกุล (2552, หน้า 66) กล่าวว่า กระบวนการคิด หมายถึง ขั้นตอนการคิดประกอบด้วย ขั้นตอนการคิดเกี่ยวกับตัวบ่อน โดยใช้ทักษะต่าง ๆ ตามสถานการณ์ เช่น การแปลความ การตีความ การวิเคราะห์ และขั้นตอนการคิดเพื่อผลผลิต

โดยทักษะการคิดเช่น การบรรยาย เป็นต้น สอดคล้องกับ จุฬารัตน์ ต่อหิรัญพฤษ (2553, หน้า 227) ที่นำเสนอ กระบวนการคิดเป็นกระบวนการทางสมองในการจัดทำข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่รับเข้ามา เป็นกระบวนการทางสติปัญญา มีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการคิด จึงต้องมีบุคคล เนื้อหาหรือข้อมูลที่ใช้ในการคิด คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด กระบวนการที่ใช้ในการคิด วิธีการพัฒนาการคิดและการวัดประเมินการคิด และทิตานา แคมมณี (2560, หน้า 142) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด หรือ การดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด คือ การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ วิธีการและเทคนิคการสอนต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิมที่มีลักษณะใด

ลักษณะหนึ่ง เช่น เกิดความคิดที่ความละเอียดอ่อน กว้างขวาง ลึกซึ้ง ถูกต้อง มีเหตุผล และน่าเชื่อถือมากขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิด หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการทางสติปัญญาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะความคิดที่เป็นธรรมชาติ มีระบบ สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถใช้ทักษะกระบวนการทางความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดไว้หลายท่านดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดของ สุวิทย์ มูลคำ (2551, หน้า 55) มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน
2. วิธีการจัดการเรียนรู้
3. สื่อ นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้
4. วิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. การพัฒนาความสามารถทางการคิด ทักษะและกระบวนการคิด

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นทักษะกระบวนการคิดของ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 20) มีดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนคิด ไม่ปิดกั้นความคิด ให้กำลังใจ
2. ใช้รูปแบบวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชื่อมโยงจากความคิดเดิมในลักษณะในลักษณะหนึ่ง
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดและกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน
4. ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิด ละแสดงความคิดอภิปราย แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้
5. ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดของ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 32) มีดังนี้

1. การตรวจผลงานของนักเรียน
2. กำหนดมติการประเมิน
3. ประเมินผลงานนักเรียน
4. ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาผลงานของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการคิดของ ทิศนา
แหลมมณี (2560, หน้า 142-143) ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน
2. มีการใช้รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้
ผู้เรียนเกิดความคิดจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 ความคิดมีความหลายหลายมากขึ้น
 - 2.2 ความคิดมีความละเอียดมากขึ้น
 - 2.3 ความคิดมีความรอบคอบขึ้น
 - 2.4 ความคิดมีความกว้างขวางขึ้น
 - 2.5 ความคิดมีความลึกซึ้งเห็นการณ์ไกลมากขึ้น
 - 2.6 ความคิดมีเหตุผล มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากขึ้น
3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดและกระบวนการ
คิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน
 - 3.1 ทักษะการคิดพื้นฐาน
 - 3.2 ทักษะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ
 - 3.3 ทักษะการคิดขั้นสูง
 - 3.4 ทักษะการคิดโดยแยกคาย
 - 3.5 กระบวนการคิดต่าง ๆ เช่น กระบวนมีทักษะในการคิดที่หลากหลาย
ระดับทั้งทักษะพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ
กระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น
4. มีการให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด
5. ผู้สอนและผู้เรียน หรือผู้เรียนและผู้เรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกัน
เกี่ยวกับความคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

6. ผู้สอนผู้เรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้น
ในการเรียนการสอน

7. มีการวัดและประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและ
กระบวนการคิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้ทักษะการคิด

นักการศึกษา	ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดขั้นสูงและความสามารถในการสอนทักษะการคิด										ความถี่	ร้อยละ
	1. สำนักงานเลขานุการสภาการศึกษา (2550)	2. จุฬารัตน์ ต่อหิรัญพฤษ (2551)	3. สุวิทย์ มูลคำ (2551)	4. สำนักงานเลขานุการครูสภา (2552)	5. ชนกลีป พรกุล (2552)	6. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	7. สำนักงานและสมาคมครูสภาการศึกษา (2553)	8. ทิตินา แซมเมณี (2560)	9. Cater (1990)	10. DuBrin (1998)		
1. มีทักษะในการคิดที่หลากหลายระดับทั้งทักษะพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. มีความสามารถในมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ใช้เหตุใช้ผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
3. มีความสามารถในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะคิดและกระบวนการคิดระดับต่าง ๆ ที่เน้นการคิดหาทางแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8	80
4. มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ใช้เหตุใช้ผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6	60
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะคิดและกระบวนการคิดระดับต่าง ๆ	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6	60
6. ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด	✓			✓		✓	✓		✓		5	50
7. ร่วมมือกับผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน	✓	✓		✓		✓			✓		5	50

จากตาราง 4 องค์ประกอบทักษะการคิดขั้นสูงและความสามารถในการสอนทักษะการคิด จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีทักษะในการคิดที่หลากหลายระดับทั้งทักษะพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง 2) มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม 3) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ที่เน้นการคิดหาทางแก้ไขปัญหาคู่สรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ใช้เหตุใช้ผลพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะคิดและกระบวนการคิดระดับต่าง ๆ 6) ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็นอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด และ 7) ร่วมมือกับผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

4. การมีคุณธรรม จริยธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

5. ครูมีความอาทรศิษย์
6. ครูแนะนำอบรมให้ศิษย์เป็นคนดี

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2557, หน้า 13-19) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

4. ครูแนะนำอบรมให้ศิษย์เป็นคนดี

5. ครูมีเจตคติที่ดีและตระหนักในวิญญูณความเป็นครู

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2557, อ้างถึงใน สุคนธ์ สิ้นธพานนท์, 2558, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. ครูมีความอาทรศิษย์
5. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
6. ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2558, หน้า 25–26) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

5. ครูมีความอาทรศิษย์

6. ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559, หน้า 20–21) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

4. ครูมีความเอาทรศษย
5. ครูแนะนำอบรมให้ศษยเป็นคนดี
6. ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างสม่าเสมอ

ไพฑูรย ลินลารัตน์ (2560, หนา 1-3) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของ คุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบ

ของสถานศึกษา สถาบัน

5. ครูมีความเอาทรศษย
6. ครูแนะนำอบรมให้ศษยเป็นคนดี
7. ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน สารรัตน์, 2556, หนา 20) ได้เสนอ แนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศษย
4. ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างสม่าเสมอ

Fansher (2011, p. 1) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและ จริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างสม่าเสมอ

WordPress.com (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 39)

ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณธรรมและจริยธรรมเน้นประโยชน์ส่วนรวม ไว้ดังนี้

1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม

นักการศึกษา	ตัวบ่งชี้										ความถี่	ร้อยละ
	การมีคุณธรรม จริยธรรม											
	1. วิจารณ์ ฟานิช (2555)	2. งามอมพร เลาทจรัสแสง (2557)	3. พิมพ์ดี เตชะคุปต์ และคณะ (2557)	4. สคนธ์ สินธพานนท์ (2558)	5. กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559)	6. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560)	7. ประภาดา คนค่อง (2560)	8. Churches (2008)	9. Fansher (2011)	10. WordPress.com (2011)		
1. ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	80
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓				6	60
5. ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ			✓	✓		✓	✓				4	40
6. ครูมีความเอื้ออาทรต่อศิษย์	✓		✓	✓		✓					4	40
7. ครูมีเจตคติที่ดีและตระหนักในวิถียุทธศาสตร์ความเป็นครู		✓						✓			2	20

จากตาราง 5 องค์ประกอบการคุณธรรม จริยธรรม จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ครูเชื่อมั่นในตนเอง หนักแน่น แสดงบทบาทผู้นำเสมอต้นเสมอปลาย 2) ครูรู้จักตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่น 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ 4) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน

5. การพัฒนาตนเอง

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. สร้างแนวคิดใหม่
4. มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ
5. เป็นผู้ที่ไม่เรียนรู้

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2557, หน้า 13-19) ไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. สร้างแนวคิดใหม่

พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2557, อ้างถึงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558, หน้า 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างแนวคิดใหม่
3. มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ
4. เป็นผู้ที่ไม่เรียนรู้

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558, หน้า 25-26) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. สามารถค้นหาตนเองได้
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3. สร้างแนวคิดใหม่
4. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
5. เป็นผู้ที่มั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

ดิเรก พรสีมา (2559, หน้า 1-3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้

ดังนี้

1. สามารถค้นหาตนเองได้
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
3. สร้างแนวคิดใหม่

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559, หน้า 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ
4. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. สามารถค้นหาตนเองได้
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

Fansher (2011, p. 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. สามารถค้นหาตนเองได้
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

WordPress.com (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 39) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

ตาราง 6 ตัวบ่งชี้การพัฒนาคณะ

ตัวบ่งชี้ การพัฒนาคณะ	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ
	1. วิจารณ์ พานิช (2555)	2. ถานอมพร เลหาจรัสแสง (2557)	3. ทิมพินท์ เศรษฐศิลป์ และคณะ (2557)	4. สุคันธ์ ลิ้นจันทานนท์ (2558)	5. กองบริหารการวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559)	6. ดิเรก พรสิมก (2559)	7. ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559)	8. ประเภทา ตนดล้อง (2560)	9. Fansher (2011)	10. WordPress.com (2011)		
1. ใฝ่เรียนรู้ มีความมุ่งมั่นพัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
2. สามารถค้นหาตนเองได้	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		7	70
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	✓			✓	✓			✓	✓	✓	6	60
4. สร้างแนวคิดใหม่	✓	✓	✓	✓		✓					5	50
5. มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ			✓		✓		✓				3	30

จากตาราง 6 องค์ประกอบการพัฒนาคณะ จากการสังเคราะห์
องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน
จะเห็นว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ใฝ่เรียนรู้ มีความ
มุ่งมั่นพัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง 2) สามารถค้นหาตนเองได้ 3) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
และ 4) สร้างแนวคิดใหม่

6. การทำงานเป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม
3. แก้ไขปัญหาของทีม
4. กำหนดเป้าหมายของทีม
5. รู้ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
6. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม

สุคนธ์ ลิขิตพานนท์ (2558, หน้า 25–26) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม
3. กำหนดเป้าหมายของทีม
4. รู้ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
5. สามารถการปรับปรุงการทำงาน

ดิเรก พรสีมา (2559, หน้า 1–3) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม
3. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม
4. เข้าใจการตัดสินใจของทีม

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม
2. แก้ไขปัญหาของทีม
3. กำหนดเป้าหมายของทีม
4. รู้ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2560, หน้า 1-3) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. แก้ไขปัญหาของทีม
3. กำหนดเป้าหมายของทีม
4. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร
5. การแก้ไขปัญหาของทีม

Romig (1996, p. 74) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. การร่วมมือ (Cooperation)
3. การประสานงาน (Coordination)
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม
3. เข้าใจการตัดสินใจของทีม
4. สามารถการปรับปรุงการทำงาน

Fansher (2011, p. 1) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. รู้ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
3. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม

WordPress.com (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 39)

ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม
3. รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร
4. การแก้ไขปัญหาของทีม

ตาราง 7 ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีม	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ
	1. วิจารย์ พานิช (2555)	2. พิมพ์ดี เตชะคุปต์ และคณะ (2557)	3. สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558)	4. ดิเรก พรสีมา (2559)	5. ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2560)	6. ประภาดา ดนตล่อง (2560)	7. Romig (1996)	8. Churches (2008)	9. Fansher (2011)	10. WordPress.com (2011)		
1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
2. ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		7	70
3. แก้ไขปัญหาของทีม	✓	✓			✓	✓	✓				5	50
4. กำหนดเป้าหมายของทีม	✓	✓	✓		✓	✓					5	50
5. รู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม	✓			✓			✓	✓	✓		5	60
6. รู้ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม	✓		✓			✓		✓			4	40
7. รู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม ภายในองค์กร									✓		3	30
8. เข้าใจการตัดสินใจของทีม	✓			✓				✓			3	30
9. สามารถการปรับปรุงการทำงาน			✓				✓	✓			3	30

จากตาราง 7 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม 2) ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม 3) แก้ไขปัญหาของทีม 4) กำหนดเป้าหมายของทีม และ 5) รู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีม

7. ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะในหมวด 9 ที่ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้วิเคราะห์สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าวแล้วเห็นว่า ควรกำหนดให้มีนโยบายเรื่องของสื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดเป็นนโยบายการผลิต พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทุกประเภท ทุกวงชั้นโดยเปิดโอกาสให้แข่งขันผลิตสื่อได้อย่างเสรีและเป็นธรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพในกระบวนการเรียนการสอน

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาว่า หมายถึงทรัพยากรและกระบวนการใด ๆ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้มิได้จำกัด เฉพาะอย่างแคบ ๆ แต่เพียงการใช้สื่อการศึกษา เช่น สิ่งพิมพ์ ทุนจำลอง วิดีทัศน์ เทปเสียง คอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่รวมถึงการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบในการศึกษาและการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เข้าถึงความรู้ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้สื่อเทคโนโลยี คือกระบวนการส่งเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้รอบด้าน จนเต็มตามศักยภาพและเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ซึ่งต้องมีความหลากหลาย เน้นสื่อที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนและครูผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเองหรืออาจจะใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการและกระบวนการใช้สื่อเทคโนโลยีของพิมพันธ์ เตชะคุปต์ และคณะ (2557, อ้างถึงใน สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558, หน้า 25) มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา
2. ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียน โดยพิจารณาว่าผู้ที่จะใช้สื่อเป็นใคร มีความรู้เป็นอย่างไร
3. กำหนดและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ
4. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

5. กำหนดรูปแบบและวิธีการประเมิน
6. กำหนดวิธีการและแนวทางการพัฒนา
7. กำหนดแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการพัฒนา
8. ยกร่างและพัฒนาตามรูปแบบ
9. ทดสอบคุณภาพของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่พัฒนา
10. ปรับปรุงแก้ไข สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่พัฒนาต้นแบบ
11. นำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่พัฒนาสมบูรณ์ไปใช้กับ

กลุ่มเป้าหมาย

ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีของสุคนธ์ สินธพานนท์ (2558, หน้า 25–26) มีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์เรียนรู้ที่แปลกใหม่
5. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน
6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่

แตกต่างกัน

7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษา

9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ที่หลากหลายมิติ
10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน ให้เข้ามาสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

คมพิศิษฐ์ ศรีบุญเรือง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้องค์ประกอบของพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการบริหาร

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการ
เรียนการสอน

3. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

แนวคิดในการใช้สื่อเทคโนโลยีของ โพททอร์ย ลินลาร์ตัน (2560) มีดังนี้

1. เน้นสื่อเพื่อการค้นคว้าด้วยตนเอง
2. ครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นใช้เอง
3. ใช้สื่อที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของกลุ่มสาระการ

เรียนรู้

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 20) ให้แนวคิด
เกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

1. ใช้สื่อที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการ
เรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำการใช้และพัฒนาสื่อ
3. เลือกใช้สื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
4. ใช้สื่อเพื่อช่วยให้การเรียนรู้ตรงกับประสบการณ์จริงที่ใกล้ตัวมากที่สุด
5. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการ
จัดการเรียนรู้

Fansher (2011, p. 1) กล่าวว่าองค์ประกอบของการใช้สื่อเทคโนโลยี ได้แก่

1. ใช้สื่อเพื่อกระตุ้นและเชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวให้เข้าสู่การเรียนรู้
2. ใช้สื่อเพื่อช่วยในการเรียนรู้
3. จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนรู้

ตาราง 8 ตัวบ่งชี้ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักการศึกษา	ตัวบ่งชี้ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล										ความถี่	ร้อยละ
	1. วิจารณ์ พานิช (2555)	2. วิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	3. อนุอมพร เลาทหรัสแสง (2557)	4. พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และคณะ (2557)	5. สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558)	6. กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพศึกษา (2559)	7. ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2560)	8. Churches (2008)	9. Fansher (2011)	10. WordPress.com (2011)		
1. ใช้สื่อที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ ใช้และพัฒนาสื่อ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70	
3. ใช้สื่อเพื่อกระตุ้นและเชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัว ให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70	
4. เลือกใช้สื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้		✓		✓	✓	✓		✓		5	50	
5. จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อ ต่อการใช้สื่อและประสิทธิผลที่ได้รับจากสื่อ		✓		✓	✓	✓			✓	5	50	
6. ใช้สื่อเพื่อช่วยให้การเรียนรู้ตรงกับ ประสบการณ์จริงที่ใกล้ตัวมากที่สุด			✓					✓	✓	4	40	
7. การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่ เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	✓		✓			✓		✓		4	40	
8. ใช้สื่อเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไป อย่างสนุกสนาน	✓			✓	✓					3	30	
9. มีการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท และเครือข่ายการเรียนรู้	✓			✓	✓					3	30	

จากตาราง 8 องค์ประกอบการใช้สื่อเทคโนโลยี จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ใช้สื่อที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ การใช้และพัฒนาสื่อ 3) ใช้สื่อเพื่อกระตุ้นและเชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน 4) เลือกใช้สื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 5) จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการใช้สื่อและประสิทธิผลที่ได้รับจากสื่อ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครู

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยวิธีการหลากหลายวิธี มาบูรณาการสร้างความเป็นผู้นำ ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นต้องมีความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง จะต่างก็เพียงแต่บางคนมีมาก บางคนมีน้อย ผู้นำที่ดี คือผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ การเป็นผู้นำ มิได้มีมาแต่กำเนิดเท่านั้น หากแต่บุคคลสามารถได้รับการเรียนรู้ การพัฒนาได้ ถ้าหากมีความปรารถนาจะเป็นผู้นำที่ดีก็ต้องเรียนรู้และพัฒนาคุณสมบัติเหล่านี้ให้เกิดได้เอง (พระธรรมปิฎก, 2540, หน้า 29-30) ประกอบด้วย

1. รู้หลักการ คือ การรู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง
2. รู้จุดหมาย คือ ต้องรู้จุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตนได้และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ที่จะไปให้ถึงจุดหมายนั้นให้ได้
3. รู้ตน คือ รู้ว่าตนเองคือใคร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด มีสติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังคนแค่ไหน มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร
4. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี ต้องรู้จักขอบเขตขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วน
5. รู้กาล คือ รู้จักเวลา ได้แก่ การรู้ลำดับ ระยะเวลา จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน

6. รัฐชุมชน คือ รัฐจักสังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง เช่น รัฐสังคมโลก รัฐสังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร เมื่อรัฐ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงจุด

7. รัฐบุคคล คือ รัฐจักบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

สัมมา ธรณิธย์ (2553, หน้า 242-245) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้นำ ต้องยึดหลักการของการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเริ่มต้นจากความสมัครใจและเต็มใจพัฒนาตนเองด้วยความมุ่งมั่น ดำเนินการอย่างมีจุดหมายที่ชัดเจน

Mccauley (1998, pp. 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการนำ จึงได้เสนอหลักการพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลไม่เป็นทางการแต่อย่างไรก็ตาม บุคคลเหล่านั้นก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่บังเกิดประสิทธิผลได้

3. การพัฒนาภาวะผู้นำ มีความเชื่อว่า บุคคลมีความสามารถด้านความเป็นผู้นำได้ โดยมีสมมุติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนที่นำมาจากพันธุกรรม แต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถของการเป็นผู้นำบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก และบางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญ คือ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญซึ่งเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของการเป็นผู้นำได้

จะเห็นได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมต้องการความสำเร็จและปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จคือ บุคลากรในองค์การหากองการใดได้บุคลากรและผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถรู้จักปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เทคนิคและวิทยาการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม องค์การก็จะอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีค่าและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่

ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น ผู้นำจะต้อง สร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวเอง ทั้งตระหนักถึงความสำคัญของหลักการพื้นฐานในการเรียนรู้และพยายามนำมาใช้สร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความสามารถ ประยุกต์ความรู้ทฤษฎี ประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการนำไปใช้แก้ปัญหาหรือ สร้างสรรค์พัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือ คุณธรรม ซึ่งครูจะต้องมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ครูผู้ที่มีสมรรถนะสูงก็จะเป็นผู้มีประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงสร้างผลงานได้อย่างมีคุณค่าสูงสุด

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาประถมศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกวิชาการและรูปแบบการพัฒนา ที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้หลากหลายวิธี ดังนี้

จกกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2544, หน้า 10-11) ได้เสนอวิธีการอบรมและ พัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเภท คือ

1. การศึกษาอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training)
2. การศึกษาอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training)
3. การศึกษาอบรมในโครงการ (Project Related Training)
4. การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development Training)

สมชาติ กิจบรรจง (2544, หน้า 74-77) ได้เสนอแนวทางการพัฒนา บุคลากร 3 วิธี คือ

1. การให้การศึกษาศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การพัฒนาในงาน

สอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2547, หน้า 196-234) ได้เสนอวิธีการ พัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป 2 แบบ คือ 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้แก่ การศึกษาที่บ้าน การสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน 2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุม อภิปราย การอภิปรายปัญหา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550, หน้า 29) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ

1) การเรียนรู้จากการทำงาน 2) การเรียนรู้จากคนอื่น 3) การเรียนรู้จากความผิดพลาด และ 4) การเรียนรู้จากการฝึกอบรม และ Trulove (1992, pp. 168–169) ได้เสนอวิธีการพัฒนา 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม 3) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว ส่วนวิเชียร วิทย์อุคุม (2550, หน้า 249–257) กล่าวว่า วิธีการการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย โปรแกรมฝึกอบรม กิจกรรมเพื่อพัฒนาการมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนตำแหน่ง การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การให้คำปรึกษา และนำ เทคนิคการพัฒนาตนเอง และ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 172) ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำคือการประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเอง โดยการ พัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการทำงาน การพัฒนาในด้าน การปรับตัวให้ทันสมัย ส่วน Dessler (1991, p. 245) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสอนงาน การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง การปฏิบัติตัวแบบ การพัฒนาโดยศูนย์ในหน่วยงาน และการพัฒนาด้วยวิธีเทคนิคพิเศษ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 19–21) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values)
2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning)

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (De privatized practice)

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554, หน้า 272) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกัน ของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา
4. การใช้ชุดการพัฒนา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้
7. การให้มีความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 161-162) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง
2. การฝึกปฏิบัติจริง
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นเทคนิคและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด

ตาราง 9 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำครู

นักการศึกษา/แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำครู	นักการศึกษา/แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำครู											ร้อยละ	
	1. ฌองฌัก กูว์เซอ (2553)	2. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)	3. กัลยารัตน์ เนื่องสง (2550)	4. กิเชียร วิทยาอุดม (2550)	5. เนตรพัฒน์ เยาวีราช (2552)	6. สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554)	7. วิจารณ์ พานิช (2555)	8. จิตติมา ไชยมหา (2556)	9. รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560)	10. Dessler (1991)	11. Trulove (1992)		คามาถิ
1. การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	7	87.50
2. การฝึกปฏิบัติจริง		✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	75.00
3. การศึกษาเอกสารประกอบ		✓		✓			✓	✓		✓		5	62.50
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				✓			✓	✓	✓			4	50.00
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			✓	✓								2	25.00
6. การศึกษาดูงาน		✓					✓					2	25.00
7. การระดมสมอง			✓									1	12.50
8. การสอนงาน								✓				1	12.50

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นเทคนิคและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จากแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครู สามารถสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 4 วิธี คือ

1. การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการเรียนรู้อาชีพครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่าง

ร่วมมือรวมพลังกัน มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถือเป็นเวทีหรือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก

PLC คือการรวมกลุ่มจัดการความรู้ของครู เป็นการรวมตัวกันจัดการความรู้ของครู เป็น KM ครู เป็นกลไกช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้ทำหน้าที่ครูและนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ชนิด “รู้จริง” (mastery) ในทาง KM การรวมตัวกันจัดการความรู้ของคนทำงานเดียวกันหรือคล้าย ๆ กัน เรียกว่า CoP (Community of Practice) เรียกในชื่อไทยว่า ชุมชนแนวปฏิบัติ ชุมชนแนวปฏิบัติของครูก็คือ PLC ครูนั่นเอง การจัดการ PLC ครูจึงใช้หลักการและวิธีการของ CoP

PLC ครู มีเป้าหมายร่วมกันที่ผลต่อศิษย์ ให้เกิด Learning Outcome ดีขึ้น และผลต่อตัวครูเอง ให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น ก้าวหน้าขึ้น

ปัจจุบัน ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุก

คนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) โดยที่ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเองหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT นั้นเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบ คือ Professional Learning Community (PLC)

PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่าน ICT

ความสำคัญของ PLC นั้น จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้ แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประการที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งมีที่มาจากทฤษฎีพหุปัญญาของ Gardner ที่ได้กล่าวถึง ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่า “How students learn in a holistic & natural way” (Gardner, 1983) ซึ่งหมายความว่า นักเรียนเรียนรู้ในวิถีทางที่เป็นองค์รวมและธรรมชาติอย่างไร นอกจากนี้แล้ว สถิติปัญญาของนักเรียนถูกเปิดไว้เพื่อการเรียนรู้และครูต้องพัฒนาโอกาสที่หลากหลายเพื่อให้ให้นักเรียนได้สืบเสาะและคิด Carol, A. Tomlinson เขียนหนังสือ “How to Differentiated Instruction in Mixed Ability Classroom” ในปี 1995 ซึ่งเน้นเกี่ยวกับการใช้ Differentiated Instruction ในชั้นเรียนที่มีความสามารถหลากหลาย

สรุป PLC หมายถึง การรวมตัวกัน การร่วมใจร่วมพลังร่วมเรียนรู้ ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศิษยานิเทศก์ และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มุ่งเน้นที่การปฏิบัติการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนประเภทของ PLC แบ่งออกเป็น พันธมิตรครู (Teacher partnership) เน้นการปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอนที่เฉพาะเจาะจง ทีมตามระดับชั้นเรียน (Grade-level teams) เน้นการร่วมมือในการวางแผนและการสอน ทีมตามสาระการเรียนรู้ (Content-area teams) เน้นการปรับปรุงหลักสูตร ทีมระหว่างหลักสูตร (Vertical teams) เน้นการจัดเตรียมความคาดหวังและประสบการณ์ของนักเรียน ทีมทั้งโรงเรียน (Whole school) เน้นนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ ทีมระหว่างเขตพื้นที่ (Cross district) เน้น ประเด็นของการปฏิบัติและความเท่าเทียมกัน

2. การฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจริง นับได้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความเข้าใจผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย จะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำวิธีการพัฒนามาโดยฝึกปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีความรู้

ความเข้าใจ มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ในสถานศึกษา ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อฝึกกระบวนการกลุ่มในการทำงานแบบ
 ประชาธิปไตย ฝึกการเป็นผู้นำกลุ่ม ฝึกการเป็นสมาชิกกลุ่ม และฝึกการยอมรับฟังความ
 คิดเห็นของผู้อื่น 2) เพื่อฝึกวิธีการสืบเสาะค้นคว้าหาความรู้อย่างมีกระบวนการ ฝึกการ
 วิเคราะห์ปัญหา การขบคิดปัญหา การพิจารณาปัญหาหลาย ๆ ด้าน การสำรวจและ
 รวบรวมข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานเพื่อการสรุปผลอย่างมีเหตุผล 3) เพื่อฝึกการกล้าคิด
 กล้าแสดงออก ฝึกการตัดสินใจ ฝึกความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้
 สำเร็จ 4) เพื่อปลูกฝังนิสัยการสืบเสาะค้นคว้าหาความรู้ เป็นผู้ใฝ่รู้ใคร่เรียน รักการ
 ค้นคว้า หาข้อมูลมาเป็นคำตอบต่อปัญหาหรือคำถามที่ได้รับด้วยตนเอง และคุณค่าของ
 การสอนแบบปฏิบัติการ 1) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้น ๆ เกิด
 จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการหากระบวนการและวิธีการต่าง ๆ 2) การเรียน
 จากการปฏิบัติจริง ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความสามารถในการ
 ถ่ายโยงการเรียนรู้ 3) บรรยากาศในชั้นเรียนจะเป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียน
 จะต้องแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบต่องานของตน และของกลุ่ม 4) การเรียนแบบ
 ปฏิบัติการทำให้ผู้เรียนอยู่ในบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
 5) เปิดโอกาสในการนำปัญหาต่าง ๆ มาให้ผู้เรียนคิดโดยอาศัยสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 เป็นเครื่องช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาเหตุผล และสร้างสรรค์การแก้ปัญหา
 6) ช่วยเร้าให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาด้วยตนเองและกระบวนการ
 กลุ่มจากแนวคิดรูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นกลุ่ม และการสอนแบบ
 ปฏิบัติการ นำมาสังเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ
 ได้ดังนี้ ผู้สอนต้องเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ลักษณะการออกแบบการ
 เรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบ เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้สภาพจริง เป็นการ
 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการ
 ปฏิบัติจริง มีอิสระในการปฏิบัติงานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง จะสร้าง
 ประสบการณ์ทางสมองของผู้เรียนได้อย่างดียิ่ง เป็นกระบวนการที่เน้นความพยายามทาง
 สมอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย และมีการควบคุมตนเองในการเรียนรู้จาก
 เนื้อหาสู่กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากผู้เรียน ซึ่งจะมีความหลากหลายองค์ความรู้ที่ไม่มี
 ชัดจำกัด ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่

ไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและแรงผลักดันของแต่ละบุคคล อารมณ์พื้นฐานของผู้เรียนจะถูกพัฒนาไปสู่คุณธรรมและจริยธรรมต่อไป

3. การศึกษาเอกสารประกอบ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเลือกรูปแบบที่สามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้น ความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ออกแบบไว้ นอกจากนี้ยังเป็นระบบที่ช่วยบริหารจัดการ ข้อมูลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ช่วยลดภาระงานด้วยเอกสารสำนักงาน จึงทำให้สถานศึกษา ครู และบุคลากร มีเวลาพัฒนาด้านการเรียนรู้และใกล้ชิดกับผู้เรียน จากคุณสมบัติและความสำคัญของโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าวข้างต้น จึงถือได้ว่าการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูผู้สอนให้เกิดทักษะ ความชำนาญและมีความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความสำคัญของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 1) ช่วยให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงสภาพขององค์ความรู้ (state of the art) ในเรื่องที่จะทำการวิจัย ว่า ได้มีผู้ศึกษาหาคำตอบความรู้ไว้แล้วในแง่มุมหรือประเด็นใดแล้วบ้าง เพื่อจะทำการศึกษาริวิจัยเพื่อหาคำตอบในเรื่องนั้นต่อไปและ การทราบถึงสภาพขององค์ความรู้ในเรื่องที่จะทำวิจัยจะช่วยให้ผู้วิจัยมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ความรู้ใหม่ที่จะได้จากการวิจัยของตนเองนั้นจะมีความสัมพันธ์อย่างไรกับองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วในเรื่องนั้น หรือจะเป็นความรู้ใหม่มีความสำคัญอย่างไรและตัวผู้วิจัยจะต้องเข้าไปจัดระเบียบอยู่ในองค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างเหมาะสมมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผลงานวิจัยสมบูรณ์ที่สุด
- 2) ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถหลีกเลี่ยงการทำการวิจัยซ้ำซ้อนกับผู้อื่นการที่นักวิจัยจึงพยายามหลีกเลี่ยงการทำการวิจัยซ้ำกับที่ผู้อื่นได้ทำไว้แล้วซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณอย่างหนึ่งของนักวิจัย และการทบทวนเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างกว้าง ละเอียดรอบคอบจะทำให้ นักวิจัยได้ทราบว่าประเด็นที่ตนเองสนใจจะทำวิจัยนั้นได้มีผู้หาคำตอบไว้แล้วหรือยัง ถ้ามีแล้วก็จะได้เลี่ยงไปศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยมีความสนใจและยังไม่มีใครศึกษาค้นคว้าไว้ 3) ช่วยให้ผู้วิจัยได้มีแนวคิดพื้นฐานเชิงทฤษฎีในเรื่องที่จะทำการวิจัยอย่างเพียงพอ เพราะว่าได้ศึกษาค้นคว้าจนมีความรู้เพียงพอในการเขียนกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical หรือ Conceptual framework) เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการวิจัยต้องเขียนชัดเจนเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัยได้อย่างชัดเจน เข้าใจเนื้อหาสาระของเรื่องที่วิจัย สามารถกำหนดแนวทางในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 4) ช่วยให้ผู้วิจัยได้เห็น

แนวทางในการดำเนินงานวิจัยของตนเอง จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจะทำให้นักวิจัยได้ทราบว่าเรื่องที่สนใจนั้นได้มีผู้วิจัยอื่นได้ค้นคว้าหาคำตอบไว้อย่างไร แล้วมีวิธีการหาคำตอบเอาไว้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง คำตอบที่ได้มามีความชัดเจนเพียงใด คำตอบสอดคล้องหรือขัดแย้งกันหรือไม่ เอกสารเชิงทฤษฎีต่าง ๆ ได้ชี้แนะแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างไร สารสนเทศเหล่านี้ที่นักวิจัยจะนำมาใช้ตัดสินใจกำหนดแนวทางในการวิจัยของตนเริ่มตั้งแต่ การกำหนดประเด็นปัญหาที่เหมาะสม การกำหนดขอบเขตและข้อสันนิษฐานการวิจัยอย่างสมเหตุสมผล ออกแบบวิจัยเพื่อดำเนินการหาคำตอบซึ่งจะเกี่ยวกับการเลือกระเบียบวิธีวิจัย การเลือกตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์หรือประมวลผลข้อมูล ตลอดจนการสรุปและรายงานผลการวิจัย นักวิจัยจะวางแผนการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาอุปสรรคที่จะทำให้งานวิจัยนั้นล้มเหลวได้ ช่วยให้โอกาสที่จะทำงานวิจัยนั้นให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพมีสูงขึ้น 5) ช่วยให้ผู้วิจัยได้มีหลักฐานอ้างอิงเพื่อสนับสนุนในการอภิปรายผลการวิจัย เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยจนได้ข้อสรุปหรือคำตอบให้กับปัญหาแล้ว ในการรายงานผลการวิจัยผู้วิจัยจะต้องแสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์วิจารณ์ผลการวิจัย การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบถี่ถ้วนจะช่วยให้ผู้วิจัยมีข้อมูลอ้างอิงประกอบการแสดงความคิดเห็นได้อย่างสมเหตุสมผลและมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือ 6) ช่วยสร้างคุณภาพและมาตรฐานเชิงวิชาการให้แก่งานวิจัยนั้น การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนั้นจะต้องประมวลมาเป็นรายงานสรุปใส่ไว้ในรายงานการวิจัยหรือเค้าโครงร่างของการวิจัย (Research proposal) การไปทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องมาอย่างกว้างขวางครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษาและนำมาเรียบเรียงเอาไว้อย่างดี จึงจะทำให้รายงานหรือโครงร่างการวิจัยนั้นมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นการแสดงถึงศักยภาพของนักวิจัยได้ทางหนึ่งว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำวิจัยในเรื่องนั้นได้อย่างน่าเชื่อถือ ในการพิจารณาโครงร่างการวิจัยส่วนหนึ่งที่กรรมการมักจะพิจารณาเป็นพิเศษก็คือ รายงานการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องนี้เอง

4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และองค์การ ตลอดจนให้เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว

เป็นการเตรียมความพร้อมในการรับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ การอบรมเชิงปฏิบัติการยังเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ การได้มาซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก สรรหา จนได้คนเก่งที่มีความรู้จากระบบการศึกษามาสู่องค์กรแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาคนเก่งให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนับว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลและเอื้อประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้และครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของการอบรมที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เชื่อว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีหลายวิธี ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษา ให้มีความรู้ มีความเข้าใจ และมีความสามารถเพื่อพัฒนาทักษะตัวครูผู้สอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่ารูปแบบโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการหรือสิ่งที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะ เช่น ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 218) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่า เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบายเป็นแผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22) กล่าวว่า โมเดล หมายถึงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงเหตุผล สอดคล้องกับแนวคิดของเยาวดี วิบูลย์ศรี (2554, หน้า 9) กล่าวว่า รูปแบบคือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือแผนผังต่อเนื่องให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ประสิทธิ์ เขียวศรี ได้ให้ความหมายของแบบจำลองว่า หมายถึง

การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลง เพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์ หรือ พฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น แบบจำลองไม่ใช่ข้อเท็จจริง แต่เป็น ตัวแทนของความจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

3.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลากหลายแนวทาง ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะและความสำคัญของศาสตร์นั้น ๆ ด้วยเหตุนี้การจำแนก ประเภทของรูปแบบจึงมีหลายประเภท ดังนี้

Smith and others (1980, อ้างถึงในประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544, หน้า 115) จำแนกประเภทรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical mode) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้าย ปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมี ในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ รูปแบบชนิด นี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988, pp. 564-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 4 แบบโดย ยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka ซึ่งเป็นการแบ่งตามลักษณะการเขียน รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกใน ลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย สองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรม เพื่อให้ อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้าน วิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic mode) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ Mathematic Model เป็นรูปแบบแนวความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ด้านจิตวิทยาและด้านการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทาง จะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านการศึกษา

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบนั้น Keeves (1988, pp. 386-387) ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือสามารถสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบาย ปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยสรุปจากการศึกษากรณีตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารหรืองานวิจัยพบว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบนั้นจะต้องมีองค์ประกอบใดบ้าง จำนวนเท่าใด และมีลักษณะเป็นอย่างไรนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้รูปแบบจะต้องมีตัวแปรผันครบ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกัน และความสัมพันธ์เหล่านั้นสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบนั้นโดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้และเป็นที่ยอมรับทั่วไป

3.4 ข้อดีและข้อจำกัดของรูปแบบ

รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี เช่น ลดการอ้างอิงหลักฐานจำนวนมาก ช่วยอธิบาย และพยากรณ์สิ่งต่าง ๆ แต่รูปแบบก็มีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้ง รูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่า เรื่องจริง หรือของจริงนั้นเรื่องง่าย ๆ เช่น ในการสร้างรูปแบบโครงสร้างกระดูกร่างกายมนุษย์จำเป็นต้องตัดอวัยวะต่าง ๆ ออกไปเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าส่วนที่ขาดหายไปเป็นส่วนที่สำคัญรูปแบบนั้นก็จะเป็นอันตรายต่อผู้ใช้ เพราะอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด อันตรายของการใช้รูปแบบยิ่งจะมีมากขึ้นหากรูปแบบนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริง ที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคม และปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น

3.5 การพัฒนารูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่กำลังศึกษาให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้นและนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป ดังนั้นรูปแบบที่พัฒนาจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมได้มีนักวิชาการได้กล่าวกล่าวเกี่ยวกับหลักการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้ Keeves (1988, p. 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

ส่วนองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบนั้นเป็นการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนของการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับขั้นของการทำวิทยานิพนธ์หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นต้น แล้วนำ

องค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 คือ การนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบจากการศึกษาวิเคราะห์ สรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบนั้น (model) ไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะต้องทำอย่างไรบ้าง แต่โดยทั่วไปเริ่มต้นจากการหาองค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบต่อไป (ปีสัญ ภูมิพิมพาคม, 2550, หน้า 87) ซึ่งสอดคล้องกับ Willer (1986, p. 83) กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบว่าการพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบและการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่า มีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างหรือปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร หน่วยงาน ภาระหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษาที่แสดงถึงแนวความคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วยกระบวนการศึกษาหลักการแนวความคิด ทฤษฎีการสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบ การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หรือการตรวจสอบรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบ

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบของหน่วยงานหรือนักวิชาการพบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2555, หน้า 154-155) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ
- 3) เนื้อหาของรูปแบบ
- 4) กระบวนการของรูปแบบ และ
- 5) การวัดและประเมินผล

เช่นเดียวกันกับ อนันตดา ชาวนา (2555, หน้า 12) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ

ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ

4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

ชนิษฐา ชัยประโคน (2556 หน้า 197) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ

3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 224) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้

นภาพร พันธุ์ชัย (2556, หน้า 224) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

สอศคัลล้องกับ ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 206) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

รัตติยา พรหมสิน (2559, หน้า 255-256) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนาของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 173-188) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมาย

ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

สรรพดี ดีปู้ (2560, หน้า 170) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรีรินทร์ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิด และหลักการกำกับรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์การร่างรูปแบบ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำและ พฤติกรรมภาวะผู้นำนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรีรินทร์ 4) แผนพัฒนา ภาวะผู้นำนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตนครชัยบุรีรินทร์ และ 5) กระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำ

Dessler (1991 p. 134) มีองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

ตาราง 10 องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ใน

ยุคไทยแลนด์ 4.0

นักการศึกษา/แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำครู	1. วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2555)	2. อนันต์ตา ชานนา (2555)	3. ชนิษฐา ชัยประโคน (2556)	4. ลลิตมา ไชยมหา (2556)	5. นภาพร พันธุ์ชัย(2556)	6. ศิริพร กุลสานต์ (2557)	7. รัตติยา พริ้มลิ้น (2559)	8. รัชฎาภา อัครจันทร์ (2560)	9. สรรพดี ดีปู้ (2560)	10. Dessler (1991)	ความถี่	ร้อยละ
	1. หลักการของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ความมุ่งหมายของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. เนื้อหาของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. กระบวนการของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้				✓	✓	✓		✓		✓	5	50
6. การวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	10	100

จากการศึกษาการพัฒนาารูปแบบของหน่วยงานหรือนักวิชาการ พบว่า การพัฒนารูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ รูปแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล จำเป็นต้องมี องค์ประกอบสำคัญอยู่หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการศึกษานั้น ครึ่งนั้น ๆ ดังนั้นจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำซึ่งเป็นผลงานที่นักวิชาการได้ศึกษา สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาภาวะ ผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ชุดขององค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างมี เหตุผลทางวิชาการ ซึ่งเป็นการอธิบายกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำผู้นำครูในการจัดการ เรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่ง หมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อและแหล่ง เรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล

การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นการศึกษาลักษณะ หนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของ มนุษย์ ซึ่งในปัจจุบัน องค์การจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่า การวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้

ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

การวิจัยและพัฒนาเป็นการบริหารหรือการทำงานที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ เกิดคุณภาพ เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหาและเกิดการตระหนักในปัญหาก็จะ มีการคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาเพื่อใช้ในการ แก้ปัญหาหรือในการพัฒนางาน โดยรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาจะต้องมีหลักการ เหตุผลหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่ผู้อื่นได้ศึกษาหรือเคยใช้ ได้ผลในสถานการณ์เป็นปัญหาเช่นเดิมมาก่อน หรือคิดค้นวิธีการใหม่ขึ้นมาก็ได้ แต่การที่ จะทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่คิดค้นขึ้นมาจริงหรือไม่ดี จำเป็นต้องมีการทดลองจริง มีการ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิสูจน์ว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ถ้าไม่ประสบ ผลสำเร็จก็มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนได้ผลดี และสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาไว้ดังเช่น อุทัย บุญประเสริฐ (2548, หน้า 34) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีบทบาทสำคัญและ

ขยายวงกว้างเป็นอย่างมากในทุกวงการ นักธุรกิจ และอุตสาหกรรมตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่หันมาใช้นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ วิศวกรและผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาทำงานในหน่วยวิจัยและพัฒนาของบริษัท และอุตสาหกรรมบริษัทวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมากทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วยังก่อให้เกิดเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นอีกด้วย สิ่งเหล่านั้นมีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิวัติโลกทั้งโลกสู่การเป็นสังคมโลก (Globalization) และการเป็นสังคมยุคข่าวสาร (Information Age) ของโลกอย่างรวดเร็ว ในวงการอื่นและในกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมแทบทุกสาขา ต่างก็ประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา (R & D) กันอย่างกว้างขวาง ก่อให้เกิดความก้าวหน้า เกิดวิธีการแนวคิด แนวปฏิบัติ เทคนิค ระบบ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่

มูลเหตุสำคัญที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนา คือ ความต้องการสิ่งประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูง ในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ซึ่งมีวิธีจัดการทำได้มากมายหลายวิธีด้วยกัน การใช้ระบบการวิจัยและพัฒนา หรือ (R & D) นั้นเป็นวิธีที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง เป็นที่มากระบวนกรที่เป็นระบบ (Systematic) พัฒนามาจากแนวคิดกระบวนกรเชิงวิทยาศาสตร์ผสมผสานกับกระบวนกรวิจัยประยุกต์ ลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental study) มีการศึกษา มีการออกแบบ และมีการทดลอง เพื่อตรวจสอบผลด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบ ก่อนนำออกประยุกต์ใช้ หรือ เผยแพร่

ส่วนวิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 44-45) มีความเห็นว่าการวิจัยและพัฒนา (R&D) มุ่งเน้นการทดลองและปรับปรุงแก้ไขผลผลิต (product) ที่ต้องการพัฒนาขึ้นโดยมีคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะพัฒนาผลผลิตนั้นให้มีคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เมื่อมีคุณภาพตามเกณฑ์แล้ว จึงมีการนำเอาผลผลิตนั้นไปใช้ประโยชน์หรือเผยแพร่ต่อไป ซึ่งในขั้นตอนการทดลองใช้นั้น นิยมใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design)

การประยุกต์ใช้ในการวิจัยและพัฒนาในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ใช้ในการวิจัยและพัฒนากันอย่างแพร่หลายนิยมใช้กันมากในเรื่องการออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product design) ในเรื่องการตลาด (Marketing) การผลิตและกระบวนกรผลิตของโรงงาน (Manufacturing) ในการเพิ่มรายได้ (Revenue growth) และลดต้นทุน (Cost reduction) การขยายตลาด (Increase market-share) การคิดค้นวิธีการรักษาระดับกำไรให้ยั่งยืน (Sustair profitabillty) การเป็นผู้นำในผลิตภัณฑ์ใหม่ (Sustain product innovation) และการ

ผลิตสินค้าต้นทุนต่ำออกสู่ตลาด ส่วนในด้านการบริหารและจัดการศึกษาก็ได้มีการนำแนวคิดในการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพบุคลากร (พัฒนาคน) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง (พัฒนางาน) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทั้งคนและงานตลอดทั้งพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาเป็นการพัฒนาการศึกษา ที่เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งที่ยอมรับใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลัก คือ ใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (Education product) ของอาจ นัยวัฒน์ (2554, หน้า 232) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ เกี่ยวกับผลผลิต กระบวนการ และการบริการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้วประยุกต์ความรู้หรือความเข้าใจที่ได้จากการแสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดผลผลิต กระบวนการและการบริการแบบใหม่ขึ้น ซึ่งมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการจำเป็นของบุคคล ตลาด หรือองค์กรใด ๆ มากยิ่งขึ้น

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (R&D) มีความแตกต่างจากการวิจัยศึกษาประเภทอื่น ๆ อยู่ 2 ประเภท คือ

1. เป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย (Goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่ โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการวิจัยประยุกต์แต่การวิจัยและพัฒนาการศึกษา มุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาแม้ว่าการวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาหลายโครงการก็มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา เช่น การวิจัยประยุกต์ทางการศึกษาสำหรับการสอนแต่ละแบบแต่ละผลิตภัณฑ์ ซึ่งได้ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับสถานศึกษาทั่วไป

2. การนำไปใช้ (Utility) การวิจัยทางการศึกษามีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวางเนื่องจากผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากไม่ได้ถูกนำไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา มิใช่สิ่งที่ทดแทนการวิจัยทางการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของการวิจัยทางการศึกษา ให้มีผลต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือเป็นตัวเชื่อมเพื่อนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ทางการ

ศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลจากการวิจัยทางการศึกษาให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

ลักษณะของการวิจัยและพัฒนาสามารถสรุปลักษณะที่สำคัญ ได้ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 232-234)

1. เป็นการนำความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่สร้างขึ้นมาพัฒนาเป็นต้นแบบใช้งาน จุดเน้นที่สำคัญ คือ การทำวิจัยเพื่อแสวงหาหรือสร้างสรรค์ภูมิปัญญาใหม่ ได้แก่ ความรู้หรือความเข้าใจใหม่ แล้วทำการพัฒนาด้วยการคิดค้น “ต่อยอด” ความรู้หรือความเข้าใจให้อยู่ในรูปแบบ (prototype) การพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้ เช่น ผลผลิต กระบวนการ หรือบริการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการจำนวนของผู้ใช้และสังคม การวิจัยและพัฒนาสามารถทำได้ทุกสาขาวิชา บางสาขาวิชาอาจเน้นสร้างสรรค์ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ พร้อมกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากการวิจัยและพัฒนา มีจุดเน้นในการดำเนินงานที่ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ การวิจัยพัฒนา และการเผยแพร่ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่ ๆ สำหรับนำไปพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมและถ่ายทอดไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้างจึงต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง “อย่างเป็นระบบ” คือ การดำเนินงานที่เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหลักทั้ง 3 ประการในลักษณะเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสอดคล้องกลมกลืนจนก่อรูปเป็นกระบวนการซับซ้อนเดียวกันอย่างสมบูรณ์ ส่วน “อย่างต่อเนื่อง” คือ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต้องกระทำติดต่อกัน โดยใช้ระยะเวลาในการทำกิจกรรมการวิจัย การพัฒนาและการเผยแพร่ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ค่อนข้างยาวนานมาก

3. มีการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นวัฏจักรด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือความเข้าใจใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ไปเป็นนวัตกรรมสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง การทำวิจัยทุกขั้นตอนจะต้องทำอย่างพิถีพิถันภายใต้การกำกับติดตามและตรวจสอบซ้ำหลายครั้ง เพื่อประกันให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตขั้นสุดท้ายของกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่อยู่ในรูปนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ การบริการ

แบบใหม่ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ตรงตามระดับมาตรฐานก่อนเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้หรือสังคม โดยทั่วไปขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยมักจะดำเนินไปในลักษณะเป็นวัฏจักรหรือวงจร

4. ใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามฐานคติที่อยู่ภายใต้กระบวนทัศน์แบบปฏิบัตินิยมและประโยชน์นิยมเป็นหลัก เช่น ผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการออกแบบนวัตกรรมและการวิจัยเชิงทดลองที่เกิดขึ้นในขั้นตอนทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการทำวิจัย คือ เพื่อให้มีทั้ง “ความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่น” ที่เป็นลักษณะเอื้ออำนวยต่อการทำให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมทั้งเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของผู้ใช้หรือสังคม

5. มุ่งเน้นตอบสนองต่อผู้ต้องการใช้ผลการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การดำเนินการวิจัยที่จะต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะนำผลผลิต กระบวนการและการบริการที่เป็นวิทยากรสมัยใหม่จากการวิจัยและพัฒนาไปใช้งานหรือประกอบกรตัดสินใจแก้ปัญหา

6. ผลการวิจัยที่มีคุณค่าและมูลค่าสูงสามารถจดทะเบียนลิขสิทธิ์ได้ ผลการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะที่อยู่ในรูปผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อันเป็นภูมิปัญญาที่เกิดจากการสร้างสรรค์และ “การลงทุนลงแรง” ของนักวิจัย อาจมีคุณค่า (value) และมูลค่า (wort) เชิงพาณิชย์หรือเป็นประโยชน์ในแง่การทำกำไรได้สูง ซึ่งนักวิจัยสามารถจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์และพระราชบัญญัติสิทธิบัตรทั้งภายในประเทศและนานาชาติได้

3. ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาเป็นการดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยแต่ละประเภท และดำเนินการตามวิธีการวิจัยอย่างละเอียดเป็นขั้นตอน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยนำเสนอ ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 265-275) ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนหลัก คือ

ขั้นตอนที่ 1 ตัดสินใจการออกแบบวิจัยโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา กำหนดหัวข้อการวิจัย แล้วนำไปสู่นวัตกรรมในรูปผลผลิต กระบวนการ หรือการบริการแบบใหม่ที่สามารถใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาใด ๆ ได้จริง โดยมุ่งเน้นการสืบหา

คำตอบว่าความรู้ใหม่ที่นำไปศึกษาวิจัยในเชิงประยุกต์เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในสภาพจริงได้หรือไม่ เพียงใดและในการวิจัยและพัฒนานั้นนักวิจัยควรตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาอย่างไร เพื่อให้ตัดสินใจออกแบบและแสวงหาความรู้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อสืบค้นหาข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นข้อสรุปเบื้องต้นว่าปัญหาที่ต้องการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาให้มีสถานะที่ดีขึ้นกว่าเดิมคืออะไร มีความต้องการจำเป็นต่อการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาปัญหานั้นให้ลดลงตามการรับรู้ของบุคคลกลุ่มใด มีสาเหตุมาจากสิ่งใด มีผลกระทบต่อบุคคลกลุ่มใด และมีปัจจัยสนับสนุนและขัดขวางการแก้ไข ป้องกัน หรือพัฒนาปัญหานั้นอย่างไรบ้าง ซึ่งต้องวิเคราะห์มาจากข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในรูปจำนวน ตัวเลข และไม่ใช่ตัวเลขเพื่อสะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ นักวิจัยเข้าใจธรรมชาติของปัญหาที่ต้นต้องการแก้ไขหรือพัฒนาอย่างแท้จริงและส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด สำหรับการนำไปเป็นหลักฐานอ้างอิงหรือเปรียบเทียบผลในระยะสุดท้ายหลังการนำนวัตกรรมการพัฒนาไปใช้แล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมาย วางแผนดำเนินการและเลือกแบบการวิจัยและพัฒนา ในการตั้งเป้าหมายนั้นนักวิจัยจะต้องกำหนดเป้าหมายทั้งด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างชัดเจน และมีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประกอบอย่างชัดเจน และเมื่อตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้วต้องวางแผนดำเนินการวิจัยและเลือกแบบการวิจัยและพัฒนาโดยอาศัยสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ โดยดำเนินการในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทบทวนและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี หลักการ หรือผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธวิธีหรือแนวทางต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา
2. กำหนดแนวทางดำเนินการแบบต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มให้ผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยในอดีตช่วยชี้แนะในการกำหนดแนวทาง
3. จัดลำดับความเป็นไปได้ของแนวทางเลือกแบบต่าง ๆ ที่ใช้แก้ไขหรือป้องกันปัญหา หรือใช้พัฒนาการดำเนินงานใด ๆ โดยพิจารณาเฉพาะแนวทางที่มุ่งเน้นแก้ไขหรือป้องกันปัญหา หรือพัฒนาการทำงานได้จริง

4. แจกแจงรายการวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน งบประมาณใช้จ่าย และระยะเวลาที่จำเป็นต้องใช้หรือจัดหาเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแนวทางที่เลือกมาใช้ ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน พร้อมทั้งจัดทำปฏิทินการทํากิจกรรมการวิจัยและพัฒนาตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการแสวงหาความรู้

5. เลือกแบบการวิจัยและพัฒนาสำหรับใช้แสวงหาความรู้ ความจริงว่าแนวทางที่นำมาใช้ในการแก้ไข ป้องกันหรือพัฒนาการดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ควรระบุเหตุผลเชิงหลักการ (Rationale) อย่างชัดเจนว่าทำไมจึงจำเป็นต้องออกแบบการวิจัยและพัฒนาโดยใช้วิธีการผสมผสานวิธีการ จากนั้นระบุเกณฑ์ที่ใช้ผสมผสานวิธีการวิจัยหรือการรวบรวมข้อมูลหลักฐานให้ชัดเจนว่ายึดตามลำดับเวลา ความสำคัญหรือเกณฑ์อื่น ๆ ให้ชัดเจน

5.2 ควรเลือกแบบผสมผสานโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย นักวิจัยควรตัดสินใจเลือกแบบผสมผสานวิธีการที่ช่วยให้สามารถดำเนินการแสวงหาความรู้ความจริง จนกระทั่งได้คำตอบของคำถามที่วิจัย บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5.3 ควรเลือกแบบผสมผสานวิธีการที่มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติจริง กล่าวคือ มีลักษณะซับซ้อนมากเกินไป รวมทั้งประหยัดเวลาและงบประมาณในการดำเนินการ และนักวิจัยจะต้องตระหนักเสมอว่าแบบการวิจัยและพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นแบบที่สลับซับซ้อนเสมอไป หากแต่เป็นวิธีการที่ซับซ้อนน้อยและง่ายต่อการปฏิบัติในสภาพจริง

5.4 ควรกำหนดคำถามการวิจัยให้สอดคล้องกับฐานคติ ตามกระบวนการที่รองรับแบบผสมผสานวิธีการที่เลือกใช้ นักวิจัยจะต้องกำหนดประเด็นคำถามการวิจัยไว้ก่อนลงมือดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะแรก ในขณะที่จะปล่อยให้ประเด็นคำถามการวิจัยเผยออกมาเองจากสนามการวิจัยระหว่างลงมือดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะหลัง

5.5 ควรทำการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับแบบผสมผสานวิธีการที่เลือกใช้ในการออกแบบแสวงหาความรู้ ต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่เป็นตัวเลขด้วยวิธีการสถิติแยกออกจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไมใช่ตัวเลขด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แต่ถ้าเลือกใช้แบบเปลี่ยนรูปหรือแบบซ้อนกัน จะต้องทำการวิเคราะห์พร้อมกัน

ขั้นตอนที่ 4 ออกแบบและสร้างต้นแบบการวิจัยและพัฒนา เป็นกิจกรรมสำคัญของการออกแบบการวิจัยและพัฒนาขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งนักวิจัยจะต้อง พิถีพิถันเพื่อให้ต้นแบบหรือระบบการพัฒนาเบื้องต้นที่เป็นผลจากการออกแบบและสร้าง ขึ้นมีคุณภาพสำหรับนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขหรือป้องกันปัญหา รวมทั้งการพัฒนาการ ทำงานใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ปกติ ขั้นตอนในการออกแบบและสร้างต้นแบบการ พัฒนามี 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และหรือคำถามการ วิจัย การออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนาใด ๆ นักวิจัยจะต้องเริ่มต้นจากการ พิจารณาเชิงวิเคราะห์ว่าความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จุดมุ่งหมายและ คำถามของการวิจัย คืออะไร มีสาระสำคัญมุ่งเน้นในประเด็นใดบ้าง

4.2 ระบุประเภทของต้นแบบการพัฒนา การระบุประเภทของ ต้นแบบการพัฒนาสามารถจำแนกพิจารณาโดยใช้ส่วนประกอบหลักจากการวิเคราะห์เชิง ระบบเป็นเกณฑ์ในการจำแนก ดังนี้

4.2.1 ต้นแบบที่เน้นปัจจัยต้นเหตุ

4.2.2 ต้นแบบที่เน้นกระบวนการ

4.2.3 ต้นแบบที่เน้นผลผลิต/ผลลัพธ์

4.2.4 ต้นแบบที่เน้นความคงทนของผลผลิต/ผลลัพธ์

4.3 กำหนดขอบข่ายของผู้ใช้นอกจากระบุประเภทของต้นแบบ การพัฒนาแล้ว จะต้องกำหนดขอบข่ายของผู้ที่คาดหมายว่าจะนำต้นแบบไปใช้ประโยชน์ โดยตรงว่าคือใครหรือประกอบด้วยบุคคลกลุ่มใดบ้าง มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และ ครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางและใช้ระยะเวลาดำเนินการยาวนานเพียงใด

4.4 การกำหนดส่วนประกอบของต้นแบบ เป็นการกำหนด ส่วนประกอบเชิงโครงสร้างต่าง ๆ ของต้นแบบการพัฒนาว่าประกอบด้วยสิ่งสำคัญใดบ้างที่ สามารถรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสิ่งใดบ้างที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ส่วนที่เป็น รูปธรรมที่มีลักษณะปรากฏให้รับรู้ด้วยประสาทสัมผัส ส่วนที่เป็นนามธรรมไม่สามารถรับรู้ ผ่านทางสัมผัสได้โดยตรง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจและกำหนดให้ชัดเจน

4.5 อธิบายลักษณะเด่นของต้นแบบการพัฒนาเป็นการอธิบาย ให้กลุ่มผู้ใช้และผู้สนใจต้นแบบการพัฒนาทราบและเข้าใจว่าต้นแบบการพัฒนาที่ออกแบบ และสร้างขึ้นมีคุณสมบัติหรือลักษณะเด่นที่ให้แนวทางปฏิบัติแบบใหม่หรือเสนอเทคนิค

วิธีการใหม่อะไรบ้างสำหรับนำไปใช้ในการแก้ไขป้องกันและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จได้

4.6 ระบุลักษณะและเงื่อนไขในการนำต้นแบบการพัฒนาไปใช้
การระบุลักษณะและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการนำต้นแบบการพัฒนาสามารถนำไปใช้จริงและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.7 ดำเนินการสร้างต้นแบบการพัฒนา ในการสร้างต้นแบบการพัฒนาจะดำเนินการภายหลังจากได้ออกแบบต้นแบบการพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพราะว่าเป็นการสร้างต้นแบบการพัฒนาตามที่ได้ออกแบบไว้อย่างดีแล้ว จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแทรกซ้อน ข้อบกพร่องหรือความคลาดเคลื่อนใด ๆ ขึ้นในการสร้างต้นแบบ โดยยึดถือเป็นหลักการและวิธีการปฏิบัติอย่างเข้มงวด

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองใช้และประเมินต้นแบบการพัฒนา หลังจากออกแบบและสร้างต้นแบบการพัฒนาแล้ว จะต้องนำต้นแบบการพัฒนาไปทดลองใช้และประเมินคุณภาพเบื้องต้น ว่าต้นแบบที่ออกแบบและสร้างขึ้นสามารถปรับปรุง แก้ไข หรือป้องกันปัญหา และการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานลดน้อยลงหรือหายไปหรือไม่อย่างไร ดังรายละเอียด

1. การดำเนินการในระยะนำร่อง นำต้นแบบการพัฒนาไปทดลองใช้ในสภาพจริงแล้วทำการประเมินว่าสามารถปรับปรุง แก้ไขหรือป้องกันปัญหา ได้ผลจริงหรือไม่และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 วัดค่าตัวแปรก่อนนำต้นแบบการพัฒนาไปใช้
- 1.2 ทดลองใช้ต้นแบบการพัฒนากับตัวอย่างขนาดเล็ก ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษาวิจัย
- 1.3 วัดค่าตัวแปรภายหลังใช้ต้นแบบการพัฒนาแก้ไข หรือป้องกันปัญหา
- 1.4 วิเคราะห์ข้อมูลขั้นเบื้องต้นและปรับปรุงคุณภาพของต้นแบบการพัฒนาโดยอาศัยผลของการวิเคราะห์เป็นแนวทางในการปรับปรุง
- 1.5 ทดลองหาประสิทธิภาพของการทำงานในแต่ละส่วนของต้นแบบการพัฒนา

2. การดำเนินการในระยะสุดท้าย หรือเป็นขั้นตอนที่เรียกกันว่า “การทดสอบในภาคสนาม” เป็นการนำต้นแบบในการพัฒนาที่นักวิจัยแก้ไขปรับปรุงคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ในวงกว้างตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

แล้วทำการประเมินว่าสามารถปรับปรุงแก้ไข หรือป้องกันปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่โดยการกระทำ ดังนี้

2.1 เลือกตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ออกแบบเลือกแบบการทดลอง

2.3 วัดค่าตัวแปร

2.4 ใช้ต้นแบบการพัฒนา กับตัวอย่างในกลุ่มที่เข้ารับการ

ทดลอง

2.5 วัดค่าปัญหา ข้อบกพร่องหรือภาพลักษณ์ที่สนใจภายหลัง
ใช้ต้นแบบการพัฒนา กับตัวอย่างการทดลองในกลุ่มการทำวิจัยต่าง ๆ

2.6 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าตัวแปรที่สนใจด้วยวิธีการ
ทางสถิติ

2.7 ปรับปรุงต้นแบบการพัฒนาในประเด็นต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ
เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาศัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุง แล้วเขียน
คู่มืออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการผลิตและเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้าง เป็นการ
นำต้นแบบการพัฒนาที่ได้ปรับปรุงจนมั่นใจในคุณภาพดีแล้วมาทำการผลิตและเผยแพร่สู่
กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง ซึ่งจะต้องพิถีพิถันในการควบคุมและบริหารจัดการ กระบวนการผลิต
และการเผยแพร่ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยและพัฒนา
การประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ของแบบการวิจัยและพัฒนาที่ได้ดำเนินการออกแบบ
ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1

จากการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวิจัยและพัฒนาที่นักวิชาการได้กล่าว
ข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการแสวงหาองค์ความรู้ใน
แง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการผลิตและการบริการที่มีขั้นตอนการดำเนินการ
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสามารถประยุกต์ความรู้ความเข้าใจจากการค้นคว้าและเสาะ
แสวงหาไปสร้างสรรค์หรือปรับปรุงพัฒนาให้เกิดรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและ
เป็นที่ต้องการของบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (R&D)
ดำเนินการเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำรู้ใน
การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประกอบด้วย คีทษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ บทบาท ภาวะผู้นำ ลักษณะภาวะผู้นำ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หลังจากนั้น สร้างแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักศึกษาธิการภาค 11 ระยะที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และทำการตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบและขอรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และการจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 5 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญที่สุดคือ ครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้อื่น จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หัวข้อที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคของไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ไทยแลนด์ 4.0

1.2 การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในยุคไทยแลนด์ 4.0

1.3 ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์

1.4 การมีคุณธรรม จริยธรรม

1.5 การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.6 การทำงานเป็นทีม

1.7 ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย วิธีการพัฒนา 4 วิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาเอกสารประกอบ

2.2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.3 การฝึกปฏิบัติจริง

2.4 การรวมกลุ่มจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 หลักการ

3.2 วัตถุประสงค์

3.3 เนื้อหา

3.4 กระบวนการ

3.5 สื่อการเรียนรู้

3.6 การวัดและประเมินผล