



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
ไพบวัน วงพะจัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
ไพวัน วงพะจัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE MODEL FOR INSTRUCTIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF
TEACHERSAT SAVANNAKHET UNIVERSITY, LAO PEOPLE'S
DEMOCRATIC REPUBLIC

BY

Phayvanh Vongphachanh

A Dissertation Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

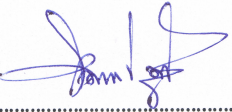
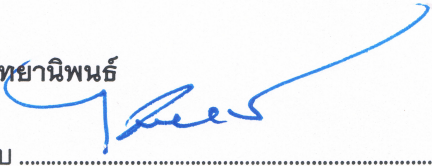

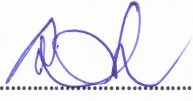



ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ไพวัน วงพะจัน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไศล)
กรรมการสอบ	แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ที่ให้กำลังใจและแนวปฏิบัติในการศึกษาจนผู้วิจัย ประสบความสำเร็จ ขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุลียง ไชโกสี รักษาการอธิการบดี มหาวิทยาลัย สหวันนะเขต รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ ลักบัววง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เข้มมะลาด รองอธิการบดีฝ่าย ค้นคว้าและหลังปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสหวันนะเขต ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ สัมภาษณ์เพื่อการสังเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิจัยเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ในการศึกษาระดับปริญญาเอกและขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา การบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ตลอดมา

คุณประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่มีต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกถึงคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมีความเพียรพยายามในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

ไพวัน วงพะจัน

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
ผู้วิจัย	ไพบวัน วงพะจัน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสำรวจสภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ได้แก่ พนักงานครูมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ประจำปีการศึกษา 2564 เทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 152 คน ใช้การสัมภาษณ์หลายขั้นตอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบภาคสนามเป็นพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 ได้แก่แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะเวลาที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาและระยะเวลาที่ 3 แบบประเมินตนเอง แบบประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนา และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อความผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด 3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัด สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัด และการประเมินผล

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ พนักงานครู, มหาวิทยาลัยพะเยา

TITLE	The Model for Instructional Leadership Development of Teachers at Savannakhet University, Lao People’s Democratic Republic
AUTHOR	Phayvanh Vongphachanh
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Assoc. Prof. Dr. Thawatchai Pailai
DEGREE	Ed.D. (Leadership in Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine instructional leadership components and indicators that needed to be addressed among Savannakhet University teachers in the Lao People's Democratic Republic, 2) to construct and develop an instructional leadership model for developing Savannakhet University teachers, 3) to examine the effectiveness of the model for developing instructional leadership of Savannakhet University teachers. Using Krejcie and Morgan’s table and multi-stage sampling, the sample group for the survey phase on the conditions of instructional leadership of Savannakhet University teachers in the academic year 2021, obtained a total of 152 participants. The sample group for the model implementation phase consisted of 30 Savannakhet University teachers. The research tools for Phase I included expert interviews and a set of questionnaires on instructional leadership for teachers, Phase II featured development model evaluation forms, and Phase III included self-assessment evaluation forms, development model assessment forms, and interview forms. The quantitative analysis was done through statistical software packages, and the qualitative data were analyzed using content analysis.

The results showed that

1. The components of instructional leadership of teachers consisted of four main components with 11 sub-components, and 49 indicators as follows:

1) Self-Development with three sub-components and 13 indicators: (1) seeking knowledge for self-improvement; (2) continuous professional development, and (3) personality development; 2) Student Development with three sub-components and 12 indicators: (1) supervising and monitoring student progress, (2) maintaining student standards, and (3) developing student achievements; 3) Teaching Role Models with three sub-components and 15 indicators: (1) emphasis on learner-centered approach, (2) creation of teaching materials and innovations, and (3) using various teaching methods; and 4) transformational leadership with two sub-components and nine indicators: (1) human relations with colleagues and (2) being visionary leaders.

2. The model for developing instructional leadership of teachers at Savannakhet University, Lao People's Democratic Republic consisted of principles, objectives, content, development processes, measurement, and evaluation.

3. The effects of the effectiveness of the model for developing instructional leadership of teachers revealed that the pre-implementation mean score was overall at a moderate level, whereas the post-implementation mean score reported a high level overall.

Keywords: Development Model, Instructional Leadership, Teachers,
Savannakhet University

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
ขอบเขตด้านเนื้อหา	8
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	10
สถานที่ในการดำเนินการวิจัย	10
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ	17
ภาวะผู้นำ	17
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	28
ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	37
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ	
ของครูการกำหนดนโยบาย	50
การพัฒนาตนเอง	50
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการแสวงหาความรู้	
เพื่อพัฒนาตนเอง	56
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	59
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ...	64
การพัฒนานักศึกษา	70
การเป็นแบบอย่างทางการสอน	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง	100
ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ	111
การพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ	111
รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ	116
ตอนที่ 4 บริบทของมหาวิทยาลัยสระบัว	124
บริบทของมหาวิทยาลัยสระบัว	124
ตอนที่ 5 การวิจัยและการพัฒนา	130
ความหมายการวิจัยและพัฒนา	130
ลักษณะของวิจัยและพัฒนา	131
ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา	133
ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี	136
3 วิธีดำเนินการวิจัย	137
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	137
ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	137
ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ	138
ขั้นที่ 3 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study)	139
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	141
ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	141
ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	142
ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำ ทางวิชาการของพนักงานครู	143

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ชั้นที่ 1 การออกแบบการทดลอง	143
ชั้นที่ 2 การดำเนินการทดลอง	143
ชั้นที่ 3 การสรุปผลการทดลอง	143
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	145
ตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	145
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ	147
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเชิงสำรวจ	160
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	169
ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำ ทางวิชาการของพนักงานครู	181
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	199
ความมุ่งหมายของการวิจัย	199
วิธีดำเนินการวิจัย	200
สรุปผลการวิจัย	200
อภิปรายผลการวิจัย	203
ข้อเสนอแนะ	212
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	212
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	213
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก	225
ภาคผนวก ก เครื่องมือสำหรับการวิจัย	227

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยและหนังสือรับรอง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	255
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	265
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	271
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	279
ภาคผนวก ฉ เอกสารประกอบการวิจัย	285
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	395
ประวัติย่อของผู้วิจัย	401

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	47
2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง	54
3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง	68
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา	73
5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบ พัฒนานักศึกษา	80
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน	86
7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบ การเป็นแบบอย่างทางการสอน	98
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	103
9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	110
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของพนักงานครู	123
11 จำนวนของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต	129
12 สรุปลผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	156
13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	161
14 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมและรายด้าน	162
15 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาตนเอง	162
16 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนานักศึกษา	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
17	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นแบบอย่าง ทางการสอน	166
18	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	167
19	ข้อเสนอการนำวิธีการพัฒนามาใช้ในรูปแบบการพัฒนาระดับ ทางวิชาการของพนักงานครู	169
20	ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	177
21	ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา	182
22	ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	183
23	ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครู	192
24	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตย ..	273
25	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	281

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2 แผนภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	49
3 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง	55
4 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา	74
5 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน	88
6 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจาก ภาพประกอบ 6 แสดงแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการ ..	104
7 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี	136
8 ขั้นตอนการวิจัย	144
9 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	397
10 การสัมภาษณ์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	398
11 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ณ มหาวิทยาลัยสระแก้ว	399

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทในการจัดการศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างกันไปอย่างมากจากอดีตเพียงไม่กี่ปีที่ผ่านมาของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองอย่างสมบูรณ์แบบมีความเป็นพลเมืองชาวยุคในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงเป็นผู้อพยพทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้กับการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้ที่เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ออกมาทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ (สุกัญญา แซ่ม่น้อย, 2560, หน้า ก) ระบบการศึกษาเป็นโครงสร้างของการศึกษาที่มีองค์ประกอบอันหลากหลายและสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งระดับการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ระบบการจัดการบุคลากรทางการศึกษา โครงสร้างเหล่านี้มีความสัมพันธ์ที่ใหญ่ และมีความซับซ้อนเมื่อระบบการศึกษามีความเป็นพลวัตและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นปรากฏการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาการศึกษา ซึ่งปัญหาการศึกษาเหล่านี้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยเริ่มตั้งแต่ปัญหาระดับเล็กไปจนถึงปัญหาระดับใหญ่ เช่น ปัญหาระดับผู้เรียนรายบุคคล ปัญหาในชั้นเรียน ปัญหาระดับโรงเรียน จนกระทั่งถึงปัญหา การศึกษาระดับชาติ แม้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขปัญหา

หรือเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่เมื่อเวลาผ่านไปอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด หรือนโยบายดังนั้น ประเด็นทางการศึกษาก็ยังนำศึกษาค้นคว้าเพื่อหาคำตอบ อยู่เสมอ โดยกระบวนการศึกษาเพื่อค้นหาองค์ความรู้หรือข้อค้นพบนั้น กระบวนการที่มีความน่าเชื่อถือของหลักการของเหตุและผลในการศึกษา คือ กระบวนการวิจัย (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561, หน้า 1)

ภาวะผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจของกลุ่มและของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และนักวิชาการอื่น ๆ ที่มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารและการเรียนการสอนเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา แนวคิดจึงมีอยู่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทักษะของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตน ซึ่งไม่ใช่ง่ายนักเมื่อทุกฝ่ายและทุกคนมีความคิดเป็นอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหาโอกาสใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาได้ เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ และในขณะเดียวกันจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจ กับทักษะและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (สุนทร โคตรบรรเทา, 2561, หน้า 24)

ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์อันแสดงถึงอัตลักษณ์เฉพาะบุคคลที่สามารถนำตนเองและผู้อื่น ทั้งในเรื่องการดำรงชีวิต และการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จถือว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับตัวผู้บริหารที่จะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาตนเองรวมถึงการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เมื่อมองในมิติของการบริหารการศึกษา ได้มีการกล่าวถึงการใช้ภาวะผู้นำของครูและผู้บริหารการศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างกว้างขวาง การศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและมีความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคล ตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวกำหนดบทบาทและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ เพราะมีอำนาจชักจูงให้ผู้อื่นทำตามผู้นำคือ บุคคลที่มีความพิเศษเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น ซึ่งจะมีอำนาจมีอิทธิพลมีความรู้ ดังนั้นเหตุผลสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพราะว่าในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ต้องมีผู้นำทำหน้าที่ตามแผนงานขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้นำเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงาน

แต่สร้างได้ยากที่สุด เพราะทุกคนไม่สามารถเป็นผู้ทำได้ทั้งหมด ด้วยผู้นำต้องมีคุณสมบัติพิเศษมีพฤติกรรมเฉพาะตัว บุคลิกภาพของผู้นำเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ องค์กรและกลุ่มที่มีผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะทำให้ประสบความล้มเหลวในการดำเนินการ ซึ่งสังเกตได้จากประสิทธิผลของผลผลิต (จตุรงค์ ธนะสีสังกูร, 2558, หน้า 31)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มองเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบของความรับผิดชอบและการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร ถือว่าเป็นกิจกรรมด้านภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นจึงมีการรวมไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Donnel and White, 2005, p. 56) และ กมล ตรีราชู (2553, หน้า 69) แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ประเด็น คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instructional) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) 3) การส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) การบริหารจัดการ (Managerial) และ 6) การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Contingent) สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2003, pp. 297-298) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มีการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและครูที่มีภาวะผู้นำของครูในแง่การพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ อาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้น ดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีการพัฒนาครูสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย ภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Stogdill, 2004, pp.7-15) ภาวะผู้นำของครูมีใช้หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่เป็นความรับผิดชอบและเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคน ในโรงเรียนตราบใดที่ครูเหล่านั้น สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจ ในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรงปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในช่วงวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจังรอบคอบและต่อเนื่องทั้งนี้ยุทธศาสตร์มาตรฐานและการและแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2563, หน้า 4)

พนักงานครูใหม่มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง และให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องรักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือ

รับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนและผู้ปกครอง ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทและระดับการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่ง หน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครู ทำหน้าที่สอน และอบรมความรู้อบรมคุณธรรมและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล (มหาวิทยาลัยสระพระจันทร์, 2020, หน้า 18)

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษา เป็นงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งได้พัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรม ชีวทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้คิดมีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ก้าวหน้า รัฐเพิ่มทวิการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิรายจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและสังคมมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียนวิชาชีพมากขึ้น รัฐส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลองค์กรจัดตั้งต่าง ๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุน ในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่าง ๆ และยังคงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน แห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการ ขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่การขยายโอกาสและการเข้าเรียนชั้น เด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่มและ ผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพ และความสอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของ การศึกษาสามัญ ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการ เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้าง ความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาที่ห่างไกลทุรกันดาร (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2015, หน้า 10)

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยใช้ยุทธศาสตร์และมาตรการต่าง ๆ ในการลงมือปฏิบัติจนเกิดผล สำเร็จ และการศึกษาลาวในปัจจุบันซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์ให้เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ การเรียนการสอนเป็นการท่องจำได้แก่ การเรียนการสอนโดยครูเป็นผู้ไปแสวงหาความรู้แล้วมาบอกให้นักเรียนจดตามและท่องจำเอาซึ่งเรียกว่าการเรียนการสอนแบบให้ความรู้ หรือการเรียนการสอนแบบป้อนข้าวเด็ก ดังนั้นนักเรียนลาวจึงขาดทักษะในด้านการคิด ในการวิเคราะห์และขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าให้ตนเอง ขาดการริเริ่มสร้างสรรค์และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การเรียนการสอนที่ไม่เน้น การปฏิบัติจริงเนื่องจากการเรียนการสอนที่เน้นความจำมากกว่าเน้นความเข้าใจการเรียน การสอนที่ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและสังคม เนื้อหาเป็นเรื่องเก่าล้าสมัยทั้งทางไกล จากชีวิตจริงไม่สามารถเชื่อมโยงให้เข้ากับชีวิตประจำวันของนักเรียนได้ ความจำเป็นในการ ปฏิรูปการศึกษาลาวนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับแนวทาง การศึกษาของพรรคระยะใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นที่พึงอันศักดิ์สิทธิ์ของประชาชน ทั้งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2015, หน้า 18-20)

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการพัฒนา กับ โครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจสังคมของชาติ เพื่อสามารถเชื่อมคนกับสังคมในอาเซียน และในโลกโดยที่มีการปฏิรูปการศึกษาจะต้องดำเนินไปภายใต้ทิศทางที่ชี้แนะของพรรค และรัฐบาล ดังนี้ คือ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจ ของประเทศเพื่อเชื่อมโยงเข้ากับสากลถึงระบบโครงสร้างของการศึกษาแห่งชาติซึ่งก่อนอื่น ต้องปฏิรูปทัศนคติและความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ดำเนินไปบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม ของกระบวนการศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เป็นการขยายภูมิปัญญาและความเป็น เอกลักษณะทางด้านวัฒนธรรมแห่งชาติ ขยายโอกาสการศึกษาส่งเสริมความสามารถและ ช่วยปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นเพื่อยกความสามารถในการแข่งขัน และเชื่อมโยงประเทศให้เข้ากับภาคพื้นและสากล ยกฐานะและเชิดชูบทบาทของครูอาจารย์ สอนให้สูงขึ้นในทุกด้าน สำหรับวิธีการสอนยึดตามเงื่อนไขการจัดสภาพแวดล้อมพื้นฐาน วัตถุและ เทคโนโลยีการศึกษาในโรงเรียนระดับความรู้ความสามารถ และวิชาเฉพาะของ ครูลาว ในปัจจุบัน รวมถึงลักษณะพิเศษทางด้านจิตศาสตร์และสรีระศาสตร์ของนักเรียน การศึกษาลาวบนเส้นทางของการปฏิรูประบบใหม่นี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้อง “ใหม่ก็เอา เก่าก็รักษา” หมายความว่า ยังคงควรใช้หลักการสอนแบบให้ความรู้โดยให้ครูเป็นศูนย์กลาง

และหลักการสอนแบบค้นพบความรู้โดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กันไปตามสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขที่เหมาะสมของชาตลาว (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2015, หน้า 18-20)

จากเหตุผลที่กล่าวมาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู นอกจากนี้ผู้วิจัยในฐานะพนักงานครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิผลเพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรนำมาใช้พัฒนาพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พร้อมแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด

2. ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ผ่านการสร้างและพัฒนาหลายรอบ

3. ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสามารถนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานครูให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูได้ ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554); จารุภัทร บุญส่ง (2556); คิวนาถ ไชยมาศ (2556); สุตันทอน สิงพวงเพ็ด (2558), วราภรณ์ สาโรจน์ (2559), ใหม่ ทุ่มสี (2560); ไชยา ภาวะบุตร (2560); กัญญารัตน์ แกร์รุ่ง (2562); Crowther et al (2002); Richardson and Sarah (2006); Concordia University (2013); กัญญารัตน์ University of Washington. (2014)

1.2 การพัฒนาตนเอง ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550); ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2552); ผกาพรรณ ศิริसानต์ (2552); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); อัมรุง จันทวานิช (2554); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554); ชีระ รุญเจริญ (2555); วราภรณ์ สารโจน์ (2559)

1.3 การพัฒนานักศึกษา ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ กมล ตราฐ (2553); จารุภัทร บุญส่ง (2556); ใหม่ ทুমสี (2560); Bartell (1990); Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999); Hoy and Hoy (2005)

1.4 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอนของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553); อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554); สมจิน เปียโคกสูง (2554); พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557); วราภรณ์ สารโจน์ (2559); Donald, Lazarus and Lolwana (2002); Rocket and Percival. (2002)

1.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการศึกษาหลายท่าน อาทิ ชีระ รุญเจริญ (2550); อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554); วราภรณ์ สารโจน์ (2559); กนกอร สมปราชญ์ (2560); Bass (1985); Tichy and Devara (1986); Gartner (1998)

ตลอดจนได้ทำการศึกษาบริบทของวิทยาลัยสหวันนะเขตจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่จำเป็นต้องนำไปพัฒนาต่อไปในกระบวนการวิจัย มีดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง

1.1 แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

1.2 พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

1.3 พัฒนาด้านบุคลิกภาพ

2. การพัฒนานักศึกษา

2.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา

2.2 การรักษามาตรฐานของนักศึกษา

2.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา

3. การเป็นแบบอย่างทางการสอน
 - 3.1 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.2 สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน
 - 3.3 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.1 มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 4.2 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

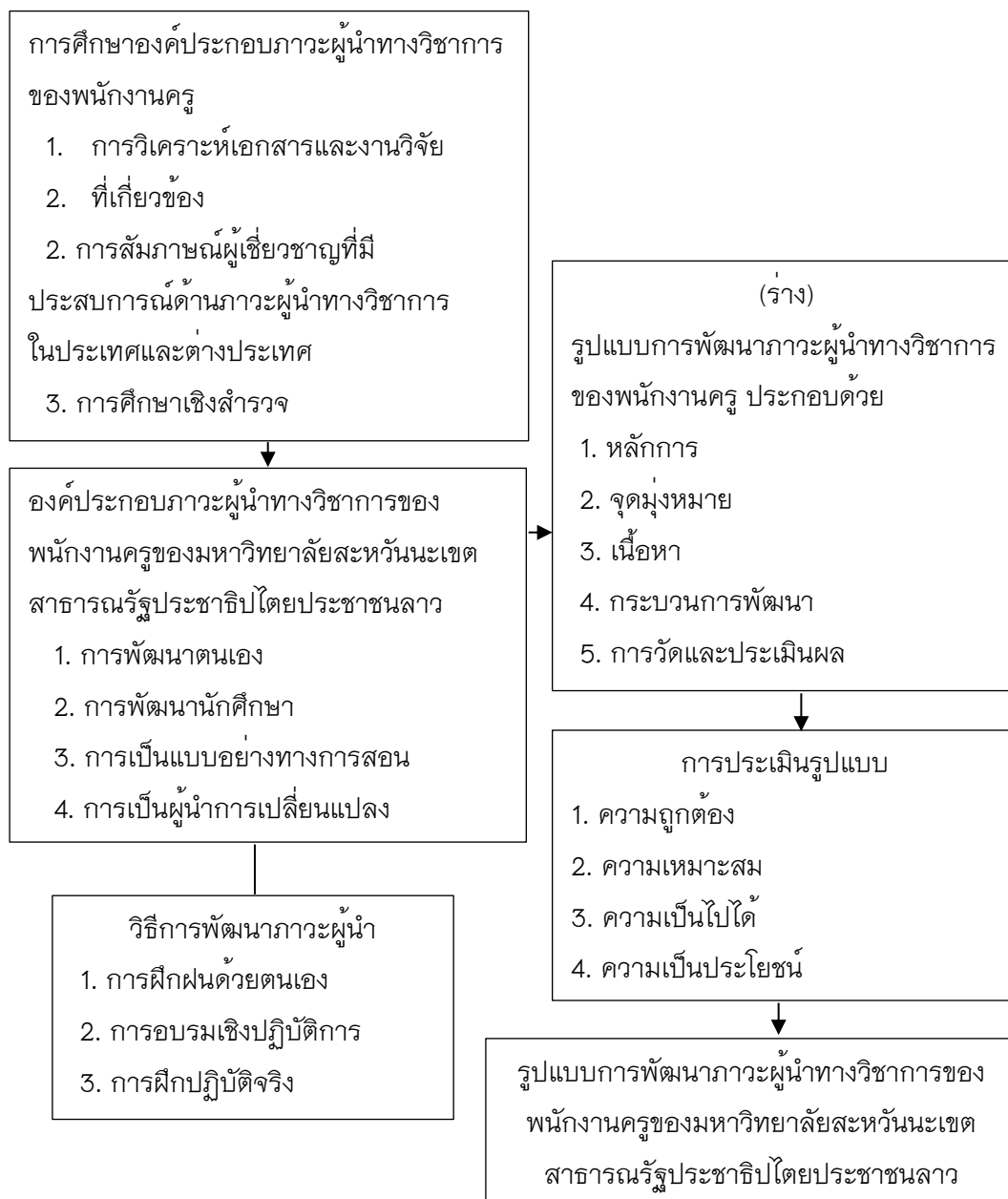
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2564 จำนวน
253 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษาสำรวจใช้วิธีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน
ครูมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต เทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน
152 คน
- 2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองภาคสนามคือพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน

3. สถานที่ในการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติเพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหา และกระบวนการพัฒนาและการประเมินผล

1.1 หลักการของรูปแบบ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.3 เนื้อหา หมายถึง สารที่เป็นองค์ความรู้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 4 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 กระบวนการพัฒนา หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.5 การประเมินผล หมายถึง การสังเกตและประเมินความคิดเห็นหลังจากการจัดกิจกรรมและรวบรวมเพื่อทำการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

2.1 ความถูกต้อง หมายถึง การใช้คำพูด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความถูกต้อง

2.2 ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรมและการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมกับพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 ความเป็นไปได้ หมายถึง เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปดำเนินการพัฒนาแล้วพนักงานครูเกิดการพัฒนาตนเองและเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบการพัฒนาที่ได้สร้างขึ้น

2.4 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นผลดีในการนำเอารูปแบบการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในปฏิบัติงานของพนักงานครู

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขตที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาดตนเอง การพัฒนา นักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง แนวทางหรือวิธีการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนเองสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและต้องเป็นคนที่มีความขยัน อดทน

3.1.1 แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง ทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ใหม่จากการคิด ศึกษา ทดลอง ค้นคว้า และปฏิบัติด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมายในการแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้และมีการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

3.1.2 การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

3.1.3 การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ ตามลักษณะโดยรวม ทั้งลักษณะทางกาย รูปร่างหน้าตากริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิต ความรู้สึก นึกคิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม

3.2 การพัฒนานักศึกษา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการในการสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของ นักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาให้บรรลุผล ตามมาตรฐานทางวิชาการ

3.2.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง ความเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา มุ่งเน้นที่พฤติกรรม ของผู้สอนช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีวิธีการหลากหลายในการประเมิน ความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำมีการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

3.2.2 การรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง องค์ประกอบย่อย การรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการ จัดการเรียนการสอนมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการตามเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการได้กำหนดไว้

3.2.3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา หมายถึง การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนในการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้อและการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ แบบสาขาเฉพาะทาง

3.3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอนใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

3.3.1 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมที่นำกระบวนการ เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถ

สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3.3.2 สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน หมายถึง การนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อในการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3.3 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย หมายถึง ขั้นตอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน

3.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ โดยมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานในการใช้มนุษยสัมพันธ์และวิสัยทัศน์ที่ดีในการจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.4.1 มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกันความรักใคร่นับถือเพื่อให้ได้ทีมรวมงานที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาการ

3.4.2 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูประกอบด้วย การฝึกฝนด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกปฏิบัติจริง

4.1 การฝึกฝนด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการสร้างประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มของพนักงานครู เป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม จากประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

4.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการอบรมหรือประชุมร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้และการลงมือปฏิบัติจริงแก่พนักงานครูและมีการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู จำนวน 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นก่อนการอบรม

4.3 การฝึกปฏิบัติจริง หมายถึง วิธีการที่ให้ประสบการณ์ตรงกับพนักงานครูโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการมุ่งให้เกิดการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

5. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา หมายถึง ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

6. มหาวิทยาลัยพะเยา หมายถึง สถาบันการศึกษาชั้นสูงแห่งที่ 4 ของประเทศ สร้างตั้งขึ้นตามมติของนายกรัฐมนตรีเลขที่ 091/ นย ลงวันที่ 27 มีนาคม 2009 จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีที่มีที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศมีเขตพื้นที่บริการหลัก ได้แก่ แขวงพะเยาและน่าน แขวงคำม่วน และอีกส่วนหนึ่งของ แขวงสาละวัน

7. พนักงานครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในมหาวิทยาลัยพะเยาและน่าน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ
- ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
- ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
- ตอนที่ 4 บริบทของมหาวิทยาลัยสระบุรี
- ตอนที่ 5 การวิจัยและการพัฒนา
- ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

การนำเสนอในตอนต้นที่ 1 นี้เป็นการกล่าวถึงภาวะผู้นำ ผู้นำทางวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าว การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 4) และกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือ องค์การเป็นเป้าหมาย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 181)

บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้นำกลุ่ม โดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานขององค์การสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์, 2557, หน้า 48) บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กรการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข (ศุรดา ชัยสุวรรณ, 2552, หน้า 5) กระบวนการและสถานการณ์ ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 77) ปราบกฏการณ์แบบกลุ่มไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้ (Nahavandi, 2000, pp. 6-7) การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิดและยอมทำตามซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Donaldson, 2001, p. 41) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลง การสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Draft, 2005, p. 5)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ พยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่เป็นสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น มีทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับ เชื่อมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมขององค์การ มุ่งไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

1.2 ลักษณะของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

คุณลักษณะมาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า Traits ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติที่โดดเด่นในตัวบุคคล ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติโดดเด่นในตัวซึ่งไม่เหมือนคนอื่นที่ไม่เป็นผู้นำ

วีรชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 20) กล่าวว่าผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ มีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี มีความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารและการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดีวาจาดีและวางตนเหมาะสมเป็นต้น มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญอดทนมีเมตตาและมีใจเป็นธรรม มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบ และหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ลิขิต ชีรเวทิน (2553, หน้า 9) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะอันเป็นความดีงามของผู้นำซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำควรที่จะต้องมีอยู่ในตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในการบริหารวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา

2. มีความกล้าหาญกล้าตัดสินใจกล้ารับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่น

3. ปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์

4. มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีอุดมการณ์

5. เสียสละและอดทน มีเมตตาธรรม

6. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสอดคล้องกับศักยภาพ

7. ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

8. กระจายอำนาจมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบ

อย่างเหมาะสม

9. แก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

10. มีทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ

11. ประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

12. สามารถกอบกู้วิกฤตเพื่อกลับเข้าสู่ภาวะปกติและพร้อมที่จะก้าวต่อไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

13. ชี้แจงถึงเหตุผลนโยบายต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมชาย เทพแสง (2554, หน้า 56-57) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณภาพไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ

2. ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม

3. เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

5. มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

6. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

7. มีความสามารถในการสื่อสาร

8. มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 192) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) ภาวะการณืเป็นผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ ไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนัก จึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์ เพราะผู้นำมีหน้าที่เพียงส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น จุดเน้นอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

2. ภาวะผู้นำแบบอัตนิยม หรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะการณืเป็น ผู้นำแบบนี้ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ ตั้งแต่การเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน การสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้มืออิสระในการ

ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเขาจะไม่มีควมไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำแบบนี้ และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเสียเลยหรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

3. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างจากแบบอัตโนมัติ เขาจะมีความไว้วางใจเชื่อใจในผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้น เขาจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวม (Participation) ในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย รวมถึงตลอดถึงวิธีการปฏิบัติงานโดยตัวผู้นำเอง

สุชฤทัย จันทรทรวงกลด (2558, หน้า 18-19) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีความกระฉับกระเฉงความเพียรความกล้า ในการตัดสินใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำมีระดับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างดีและเหมาะสมได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปคุณลักษณะของผู้นำที่ได้เสนอมานี้เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนพึงจะมีแต่จะมีเท่าเทียมกันหรือไม่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และลักษณะของกลุ่มสมาชิกการที่ผู้นำมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้วย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Michel and Larson (1987, pp. 435-436) ได้ชี้ให้เห็นลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการใด ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการอาจจะมีภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่เป็นผู้ที่เป็นแบบทางการก็ได้เช่นกัน

2. ภาวะผู้นำจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ใช้อิทธิพลต่อตัวผู้ตาม ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้อง พิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าสู่เชิง หรือบีบบังคับให้ทำตามเพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าเป็นภาวะ

ผู้นำได้ ในทางตรงกันข้าม การสร้างแรงจูงใจและสัมพันธภาพจะก่อให้เกิดอิทธิพลให้ผู้ตาม โดยความสมัครใจ

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กร ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่จุดหมายดังกล่าวก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (1998, pp. 181–182) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการจัดการ สมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วย การจูงใจ คุณลักษณะทักษะ จินตภาพแห่งตน และความรู้ ได้พบว่า สมรรถนะ 9 ด้านที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ จัดการมีดังนี้

1. เน้นประสิทธิภาพ
2. ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา
3. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีทักษะในการนำเสนอ
6. มีความสามารถในการสร้างกรอบความคิดรอบขอบ
7. มีความสามารถในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ
8. มีอำนาจบารมีทางสังคม
9. มีการจัดการโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

Daft (1999, p. 334) ได้เสนอคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่ดีมี

9 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถพิเศษ นำศรัทธา น่านับถือ และน่าไว้วางใจ มีความสามารถในการที่จะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถนำให้บุคคลอื่นสำนึก ในจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ให้ความสนใจเอาใจใส่ในแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงคอบซื่อแนะ รับฟังเหตุผล สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ที่มาปฏิบัติงานใหม่
3. กระตุ้นอย่างชาญฉลาด ส่งเสริมให้ผู้อื่นคิดโดยใช้เหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบ สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ
4. มีความกล้าหาญยืนยันในความคิดและความเชื่อไม่กดดัน ให้ผู้อื่นมีความเห็นสอดคล้องกับตนเอง

5. มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ รักษาไว้ซึ่งข้อผูกพันยอมรับในความผิดพลาดสามารถทำงานได้อย่างอิสระ

6. มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

7. มีความซื่อสัตย์ ประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

8. มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ ใช้การประเมินวัตถุประสงค์จากหลายทางเลือกประกอบการนำข้อเท็จจริงมาพิจารณาอย่างมีเหตุผลและอย่างเป็นจริง นำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน

9. ยอมรับนับถือผู้อื่นทั้งในความคิดเห็น แนวคิด และข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นตามสถานภาพและตำแหน่ง

Hoy & Miskel (2001, pp. 396-397) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็นลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางทักษะดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดันความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ

3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร จากการศึกษาแบบผู้นำสามารถสรุปคุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายต้องมีความกระฉับกระเฉงความเพียรความกล้า ในการตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำมีระดับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างดีและเหมาะสมได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี

4. สิ่งแวดล้อมและลักษณะของกลุ่มสมาชิกการที่ผู้นำมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาแล้วย่อมมีโอกาส ที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำและมี

ภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Stogdill (2007, p. 63) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. สมรรถภาพ ได้แก่ สติปัญญา ความตื่นตัวความสามารถทางภาษา ความคิดริเริ่ม มีวิจรรณญาณความสำเร็จ ได้แก่ เป็นนักวิชาการความรู้ มีความสำเร็จทางกีฬาความรับผิดชอบ ได้แก่ ความอิสระความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งหวังให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

2. ความร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรมสังคมดี

3. ความมีฐานะ ได้แก่ ฐานะทางสังคมเศรษฐกิจ

เป็นคนกว้างขวาง

4. สถานการณ์ ได้แก่ ระดับทางจิตใจมั่นคง ฐานะมั่นคง มีทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ตามงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นลักษณะและคุณสมบัติเด่นในตัวผู้นำที่ผู้อื่นไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกในภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหาร ความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าวหากไม่มีอย่างชัดเจน อาจทำให้ผู้นำไม่ได้รับความศรัทธาและสูญเสียความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำ

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เนื่องจากว่าการศึกษาคคุณลักษณะของผู้นำตามแนวความคิดของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำข้างต้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดแนวทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ การศึกษาความเป็นผู้นำตามแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่แบบพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ปฏิบัติซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2551, หน้า 437)

1. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิต โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาการเน้นที่การทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำที่มุ่งงานหรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนดความต้องการในงานและการทำให้การทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคคลและพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในความคิดทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความ เป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถได้แก่ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 98)

1. The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้ต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและ

พัฒนาให้ผู้นำนามีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ได้แก่ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 99-101)

ทฤษฎี 3 – D Management Style เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

ทฤษฎีวงจรชีวิต ภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่งคำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม และแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ
 1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ
 2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะ บ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมโดยการให้รางวัล จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation)

ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสารหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียง

ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่าบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ และมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น จนกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ดังนี้ (Dubrin, 2010, p. 42)

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะ ซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกคุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพึงพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 มีอารมณ์ขัน
- 1.3 กระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีและเอื้ออาทร
- 1.4 การแสดงออกที่เหมาะสม
- 1.5 การเป็นบุคคลที่เปิดเผย
- 1.6 ซื่อสัตย์และมีจริยธรรม
- 1.7 ความไว้วางใจได้
- 1.8 ความอ่อนน้อมถ่อมตัว

2 คุณลักษณะของผู้นำด้านที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ

- 2.1 ความตั้งใจในการทำงาน

2.2 ความกล้าหาญ

2.3 การควบคุมตนเองภายใน

2.4 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2.5 ความมั่นคงในอารมณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำที่มีมุมมองว่าผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และสามารถสร้างแรงดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม (Bass and Avolio, 1994, pp. 21–27)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม
3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด พยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความท้าทาย โดยพฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสความเชื่อ ค่านิยมของผู้ตาม และทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับการแก้ไขปัญหาแบบใหม่
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละแบบที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการในเป้าหมายนั้น ๆ ผ่านกระบวนการอย่างมีระบบของภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

รุ่งนภา นุตราวรงค์ (2552, หน้า 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็น

หัวใจของการพัฒนา คุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกัน คุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่ คาดหวังไว้ต่อไป

โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการสอนการพัฒนาการเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริม บรรยากาศคำสั่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้ บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและแสดงบทบาท ให้ชัดเจนในด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการ ดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ปฐุม ปรีปนถนังกู (2554, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้าน การบริหารงานวิชาการในเรื่องต่อไปนี้ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน

สุขฤทัย จันทรทรงกลด (2558, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน

และโน้มน้าวจูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 68) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการงานบริหารวิชาการมีการบริหารด้านการเรียนการสอนที่ทำให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่คาดหวัง

Kaiser (2000, p. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

Girvin (2001, p. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

McEwan (2003, p. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับเทคนิคการสอน ให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เป็นนักประสานงานทางวิชาการ การสนับสนุนครู มีความชัดเจนและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

สีราณี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การแสดงบทบาทที่สามารถโน้มน้าวใจ จูงใจ หรือชักนำบุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของภารกิจการศึกษาพร้อมพลังและประสานสัมพันธ์กันให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติการหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรู้ได้อย่างชัดเจน

สมคิด สร้อยน้ำ (2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถควรเข้าไปมีส่วนร่วมเรื่องกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงการปฏิบัติการหลัก ๆ ทางด้านการคิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุมงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับคณะครู แนวคิดเน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ติดตามการดูแลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นภาพลักษณ์ของผู้นำทางวิชาการในอนาคต ต้องมีพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ มีการวางกลยุทธ์

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2562, หน้า 1-2) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. เป็นผู้ชักนำให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม ในสังคมแห่งความรู้มีความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถชักนำ หรือให้คำปรึกษาในฐานะเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำทางปัญญายอมเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ชัดเจนเรียกว่า ระดับมืออาชีพ (Professional) เช่น ครูมืออาชีพ เป็นต้น คุณลักษณะมืออาชีพประกอบด้วยความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของตนเอง

2. เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามตัวแบบหรือตัวอย่างที่ดี ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ

ในบุคลิกภาพ ความคิดเห็น และยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าว เช่น ครู อาจารย์การจูงใจ ไม่ใช่เพียงแต่การพูดเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ ศรัทธาทำให้ผู้อื่นรับรู้และปฏิบัติตาม เกิดความเชื่อ ความชอบ และชื่นชม

3. เป็นผู้พัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ ขององค์การหรือสังคมผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มองไกลในอนาคต และทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องตนเองมีส่วนร่วมใน กิจกรรมผู้พัฒนาให้สังคมอยู่อย่างมีความสุข สร้างความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ ผู้อื่น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในทางดีทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

4. บทบาทในเชิงวิชาการผู้นำวิชาการควรต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก จนสามารถใช้ในการให้ คำแนะนำให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ความรู้ในสาขาของตนเพื่อการอธิบายเหตุการณ์และ จัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลดีต่อภารกิจ/องค์กร เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอด ถึงสามารถให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้สำเร็จในระดับหนึ่ง รวมทั้งมีผลงาน เป็นที่ยอมรับ มีการพัฒนานวัตกรรมเชิงวิชาชีพและมีผลงานเผยแพร่

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวข้างต้น พอจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถ บริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครู และบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็น สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีผู้กำหนดไว้ดังนี้

ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ (2557, หน้า 40) ได้วิเคราะห์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการ

บริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นำนิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใด และต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้อง

แสดงบทบาทในด้าน การอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้กิจกรรมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวก
และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบ
หนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดง
บทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญพักตร์ ภูศิลา (2557, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร
มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและ
อัตลักษณ์ของโรงเรียน ผู้บริหารมี การพัฒนาครูแกนนำของโรงเรียน ผู้บริหารมีการพัฒนา
ภาวะความเป็นผู้นำของครู ผู้บริหารมีการ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล
ที่มีประสิทธิผล และมีความต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการ ส่งเสริมการยึดมั่นในจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู ผู้บริหารมีการประเมินผลครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารมีการให้ข้อมูล
ย้อนกลับแก่ครูรายบุคคลอย่างละเอียดเพื่อการพัฒนา ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล
ที่หลากหลายในการวิเคราะห์การจัดทำโครงการด้านวิชาการ และผู้บริหารมีการจัด
กิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร

2. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจ
ในเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การปฏิบัติการ รวมถึง
การวางแผนยุทธศาสตร์ โดยการมี ส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการสื่อสาร และประสานงานระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน
ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียนมีการนำหลักการตอบสนองต่อการช่วยเหลือมาช่วยในการ
คัดกรองผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

3. ด้านกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลการจัดการ
เรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารใช้เป้าหมายของโรงเรียนในการตัดสินใจงานวิชาการ
โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร
มีการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทางวิชาการ โรงเรียนมีการใช้หลักการส่งต่อข้อมูล

ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมองสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4. ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมทั้งการทบทวนความรู้เดิมและการฝึกทักษะใหม่ ๆ และนำมาใช้ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของครู และผู้บริหารมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ความรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน

5. ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หมายถึง การใช้ภาษาที่ถูกต้อง และเหมาะสมในการสื่อสาร ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครูและนักเรียน และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

6. ด้านการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีการจัดมุขศึกษาค้นคว้าที่มีหนังสือและตำราทางวิชาการใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารข้อมูลนักเรียนและการประกันคุณภาพ

ไชยา ภวระบุตร (2560, หน้า 125) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ ที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2562, หน้า 2) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมีดังนี้

1. คุณลักษณะ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการพูด มีบุคลิกลักษณะที่ดี
2. พฤติกรรมมีลักษณะเด่นชัดทางพฤติกรรม เช่น พูดดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น

3. สถานการณ์ทำให้เกิดภาวะผู้นำได้การเปลี่ยนแปลง
4. ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์
5. ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ผลการจูงใจ และผลผลิต

ที่เกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร

Davis and Tomas (1989, หน้า 40) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 8 ด้านประกอบด้วย การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ การติดตามการปฏิบัติการสอนของครูและการสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Larsen (1990, p. 8) ได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 ด้าน ได้แก่ การปกครองโรงเรียน การจัดบรรยากาศโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

Mcewan (1998, p. 13) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน
2. การจัดการที่ทีมงาน (staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
5. การตั้งความหวังที่สูงกับทีมงาน
6. การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ
7. การสร้างสรรค์และรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน

Lashway (2002, p. 2) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การสังเกตให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน

5. การประเมินผลโปรแกรมการสอน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือบุคคล ต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ และการมีวุฒิภาวะ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ในตอนที่ 2 นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำตอบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูมีอะไรบ้าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 67) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ อภารัตน์ ราชพัฒน์

อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 68-75) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

1. มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1.1 มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุน และช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

1.2 มีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของคุณ

1.3 สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้

1.4 มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

1.5 เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู

1.6 การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

1.7 เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเอง

อยู่เสมอ

1.8 สามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

1.9 ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

2. เป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตนเอง

2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้

2.3 เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน

2.4 ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน

2.5 ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

2.6 มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอนการเรียนรู้

และการประเมิน

2.7 เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืององค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานในที่เดียวกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

3.2 ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร

3.3 มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ของโรงเรียน

3.4 เป็นด้านการมีส่วนร่วม

3.5 การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

3.6 เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ

4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

4.2 แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง

4.3 มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง

4.4 เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

4.5 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.6 เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้

เพื่อโรงเรียนและเพื่อ

4.5 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.6 เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้

เพื่อโรงเรียนและเพื่อ นักเรียนของตน

5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

5.1 เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ

5.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.3 อำนวยรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

5.4 การประสานงานและการจัดการ

6. มุ่งความสำคัญที่นักเรียน มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

6.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

6.3 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แนวคิดของ คิวนาถ ไชยมาศ

คิวนาถ ไชยมาศ (2556, หน้า 6-7) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การสร้างวินัยในตนเอง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้ความรู้และสารสนเทศ การให้อำนาจการตัดสินใจ

2. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การพัฒนาครูสู่ครูวิชาชีพ การเน้่งงานวิชาการ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม การเรียนรู้ การประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู

3. องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย การกำหนด หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา และการประเมินผล

4. องค์ประกอบด้านผลอันเกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะ ผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อวิชาชีพครู การสื่อสารและการจูงใจ ทีมงานทางวิชาการ การเกิดภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ จารุภัทร บุญส่ง จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 12) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และเพื่อทดสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการพัฒนานักเรียน
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด

สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 9-10) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการของครูประกอบด้วย

1. ด้านพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์พัฒนา ตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้และเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู
2. ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย ใช้วิธีสอนที่ หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ด้านการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสอน

5. ด้านเป็นผู้นำการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย ผู้นำการบริหาร ความขัดแย้ง และคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเองในการแก้ปัญหา

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ วราภรณ์ สารโรจน์ วราภรณ์ สารโรจน์ (2559, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ ใหม่ ทুমี่ ใหม่ ทুমี่ (2560, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาครู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำ เพื่อพัฒนาเพื่อนครู การสนับสนุนการเป็นครูมืออาชีพ

2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสถานศึกษา

3. การพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. การมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้ การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

8. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 347) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ ที่สามารถเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ กัญญารัตน์ แกรุ่น กัญญารัตน์ แกรุ่น (2562, หน้า 58) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครูประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาวิสัยทัศน์
3. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
5. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูจากผลการวิจัยของ

Crowther et al.

Crowther et al. (2002. p. 164) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยทำการศึกษาเป็น เวลา 5 ปีกับโรงเรียนในประเทศออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบ องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ระดับเรียงลำดับจากสำคัญน้อยไปหาสำคัญมาก ดังนี้

1. การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ
2. มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอนการเรียนรู้และประเมิน
3. ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นใน

โรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

4. เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การ
5. แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ
6. ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

11. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูตามทัศนะของ Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie

Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006. p. 621)

ได้กล่าวถึงลักษณะและการกระทำที่ของครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ แม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคง ดำเนินอยู่แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้การสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้เป็น

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น
2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับเพื่อนครู

3. การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ

4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตนและ

5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

12. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ Concordia University

Concordia University (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารหลักสูตร การกำกับติดตามแผนการสอน การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินครูให้เป็นประจำเพื่อไปสู่การเรียนรู้และการเติบโตของนักเรียน ทั้งนี้คุณภาพของการเรียนการสอน (quality of instruction) ถือเป็นสิ่งที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด เป็นภารกิจเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้และความรู้ ซึ่งสมาชิกทุกคนในโรงเรียนควรรหาโอกาสพบปะเพื่อพูดคุยกันถึงวิธีการให้การทำงานดีขึ้นและช่วยให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยองค์ประกอบทางวิชาการที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective use of resources) รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ ชุมใจและให้ครูและนักเรียนรับรู้ถึงการมีอำนาจในตนเอง

3. ทำตนเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเรียนการสอน (serving as an instructional resource) ทั้งสถานการณ์ หลักสูตร การประเมินผล และยุทธศาสตร์การสอน

4. จับต้องได้และเข้าถึงได้ (being visible and accessible)

แสดงพฤติกรรมในทางบวก เป็นต้นแบบพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะในการวางแผนและการสังเกต รวมทั้งทักษะในการวิจัย และการประเมินครูและนักเรียน

13. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแนวคิดของ University of Washington

University of Washington (2014, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 83) ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าในแต่ละวันนักเรียนสามารถจะได้รับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ ผู้นำทางการเรียนการสอนจะต้องทำหน้าที่เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอนที่นำไปสู่การปรับปรุง การเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีความเชื่อหลัก 5 ประการ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการเรียนการสอน (learning-focused) เป็นการเรียนรู้ของทั้งนักเรียนและผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้ที่มีการวัดเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนและคุณภาพการเรียนของนักเรียน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นแบบทีมผู้นำ (team of leaders) มีผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำของเหล่าผู้นำ (Leader of leaders)

3. วัฒนธรรมการปฏิบัติแบบเปิดและการปฏิบัติที่มีการสะท้อนผล เป็นหัวใจของภาวะผู้นำทางวิชาการ และการปรับปรุงการปฏิบัติทางการเรียนการสอน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ สังคม และการเรียนรู้ของชุมชนในโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นความมีประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรและ บุคคลในการเลือกสรร การจ้าง การพัฒนา การประเมินโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนด องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู จากทัศนะและจากผลการ ศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบ บางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอา

องค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบหนึ่งดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การพัฒนาครู 2) ด้านพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 3) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 4) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 5) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น 6) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับเพื่อนครู 7) การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ

2. องค์ประกอบการพัฒนานักศึกษา

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 5) มุ่งความสำคัญที่นักศึกษา 6) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 7) จูงใจและให้ผู้สอนและนักศึกษารับรู้ถึงการมีอำนาจในตนเอง 8) ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนของตน

3. องค์ประกอบความเป็นแบบอย่างทางการสอน

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอนการเรียนรู้และประเมิน 2) ทำตนเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเรียนการสอนทั้งสถานการณ์ หลักสูตร การประเมินผล และยุทธศาสตร์การสอน 3) มีทักษะในการวางแผนและการสังเกต รวมทั้งทักษะในการวิจัยและการประเมินผู้สอนและนักศึกษา 4) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนอยู่ในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ สังคม และการเรียนรู้ของชุมชนในโรงเรียน 5) การปฏิบัติแบบเปิดและการปฏิบัติที่มีการสะท้อนผลเป็นหัวใจของภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน และการปรับปรุงการปฏิบัติทางการเรียนการสอน

4. องค์ประกอบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การเกิดภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักศึกษาหลาย ๆ แห่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางผลการวิเคราะห์ 1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยต่อไป

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทาง วิชาการของพนักงานครู	กัญญารัตน์ แกรกรุ่น (2562)	ใหม่ ทุมลี (2560)	ไชยา ภาวระบุตร (2560)	วราภรณ์ สภาโรจน์ (2559)	สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด (2558)	จารุภัทร บุญสง (2556)	ศิวนาถ ไชยมาศ (2556)	อภาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	University of Washington (2014)	Concordia University (2013)	Richardson and Sarah (2006)	Crowther et al. (2002)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. การพัฒนาตนเอง	√	√	√	√	√		√	√	√		√	√		10	77.00
2. การพัฒนาวิสัยทัศน์	√	√				√							√	4	31.00
3. การพัฒนาหลักสูตร	√	√				√								3	23.00
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการจัดการ ชั้นเรียน	√													1	8.00
5. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ										√	√			2	15.00
6. การพัฒนานักศึกษา		√	√		√	√		√	√		√	√		8	62.00
7. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		√	√	√			√	√	√			√		7	54.00
8. การเป็นแบบอย่างทางการสอน				√	√		√	√		√	√		√	7	54.00
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				√										1	8.00
10. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา					√			√						2	15.00

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	กัญญารัตน์ แกรุ่น (2562)	ใหม่ ทุ่มลี (2560)	ไชยา ภาวะบุตร (2560)	วราภรณ์ สกโรจน์ (2559)	สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด (2558)	จารุภัทร บุญสง (2556)	ศิวณา ไชยมาศ (2556)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	สำนักงบประมาณและการ การศึกษาระดับพื้นฐาน (2553)	University of Washington (2014)	Concordia University (2013)	Richardson and Sarah (2006)	Crowther et al. (2002)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
11. ผู้นำการแก้ไขปัญหา					✓								✓	2	15.00
12. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้						✓				✓			✓	3	23.00
13. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู							✓							1	8.00
14. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์			✓						✓					2	15.00
15. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง			✓						✓					2	15.00
16. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ								✓		✓				2	15.00
17. การสร้างแรงบันดาลใจ							✓	✓			✓			3	23.00
18. การทำงานเป็นทีม										✓		✓		2	15.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป พบว่า สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้

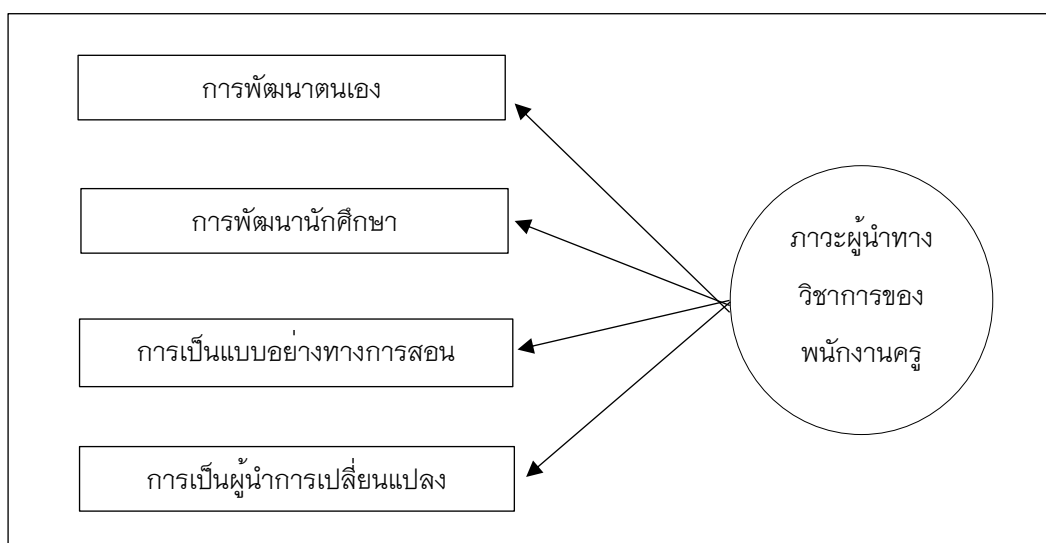
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ของครู

1. การพัฒนาตนเอง

1.1 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์

ปราชญา กล้าผจญ และ พอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, หน้า 90)

ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้านคือ

1.1.1 การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็น
แนวทางในการดำรงชีวิต

1.1.2 การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส
และมีความสามารถในการปรับตัว

1.1.3 การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
มีความคิดริเริ่ม

1.1.4 การบริหารจัดการความสัมพันธ์การมีอารมณ์ขัน

1.2 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ ปองทิพย์ เทพอารีย์

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง
ประกอบด้วยได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองประกอบด้วย

1.2.1 เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้
ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้นให้ได้ผล
ตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

1.2.2 เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น
พัฒนา

1.2.3 เป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบในวิชาชีพ ทำให้บุคคล
สามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

1.2.4 พัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ
อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

1.3 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ ผกาพรรณ ศิริसानต์

ผกาพรรณ ศิริसानต์ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรมและ จริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวได้ ครูจะต้องพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1.3.1 ให้เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอนยิ่งในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการสื่อทำให้วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

1.3.2 ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้

1.4 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 67) กล่าวถึงการ พัฒนาตนเองของครูประกอบด้วย

1.4.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรม

1.4.2 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

1.4.3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การ และวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย การรวบรวม สังเคราะห์ ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ขององค์กรและวิชาชีพ

1.4.4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย พฤติกรรม ประกอบด้วย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นและมีการขยายผล โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.5 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ อ่ำรุ่ง จันทวานิช

อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2554, หน้า 15) กล่าวถึงคุณลักษณะครูดีด้านการพัฒนาตนเองว่า มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ปัจจุบันนี้วิทยาการมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ครูต้องศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นคนทันเหตุการณ์ทันสมัยนำสิ่งแปลกใหม่มาสอนอยู่เสมอ และครูต้องเป็นคนที่มีความขยัน อดทน ครูก็จะได้รับ ความรักความศรัทธาจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน

1.6 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, หน้า 4) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย

- 1.6.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
อยู่เสมอ
- 1.6.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ
ผู้เรียน
- 1.6.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.6.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.6.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.6.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่
ผู้เรียน
- 1.6.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.6.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน
- 1.6.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.6.10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 1.6.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.6.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

1.7 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ ชีระ รุญเจริญ

ชีระ รุญเจริญ (2555, หน้า 107-108) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้นำทางการศึกษาไว้ว่าประกอบด้วย

1.7.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่กริยา ท่าทาง การพูด การเดิน การใช้สายตา ตลอดจนสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.7.2 การพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะวิทยาการในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลาหากไม่พัฒนาตนเองตามการเปลี่ยนแปลงของโลกก็จะทำให้เป็นคนล้าสมัย

1.7.3 การพัฒนาด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง

1.7.4 การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากมายเรื่องอารมณ์จึงเป็นเรื่องสำคัญ

1.8 การพัฒนาตนเอง ตามทัศนะของ วราภรณ์ สาโรจน์

วราภรณ์ สาโรจน์ (2559, หน้า 10) ได้ศึกษาองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเองมี 6 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.8.1 การศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

1.8.2 การสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.8.3 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ

1.8.4 การพัฒนาบุคลิกภาพ

1.8.5 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และ

1.8.6 การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาตนเอง หมายถึง แนวทางหรือวิธีการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนเองสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและต้องเป็นคนที่มีความขยัน อดทน

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง	วราภรณ์ สาริโรจน์ (2559)	ธีระ รุญเจริญ (2555)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554)	อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2554)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ผกาพรรณ ศิริสันท (2552)	ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2552)	ปราชญา กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุขพิงค์ (2550)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครูอยู่เสมอ	√		√		√	√	√		5	63.00
2. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			√			√			2	25.00
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน			√					√	2	25.00
4. พัฒนาแผนการสอน			√						1	13.00
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน			√			√			2	25.00
6. มีระบบการพัฒนานักเรียน			√						1	13.00
7. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			√						1	13.00
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน		√	√						2	25.00
9. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	√	√	√	√	√		√		6	75.00
10. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้			√			√			2	25.00
11. มีการพัฒนาด้านสังคม		√	√					√	3	38.00
12. มีแบบแผนในการพัฒนาตนเอง					√			√	2	25.00
13. มีความสามารถในการปรับตัว						√		√	2	25.00
14. มีการพัฒนาด้านจิตใจ		√					√	√	3	38.00
15. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์						√			1	13.00
16. พัฒนาด้านบุคลิกภาพ	√	√		√			√	√	5	63.00
17. สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	√				√				2	25.00
18. มีความขยัน อดทน				√					1	13.00

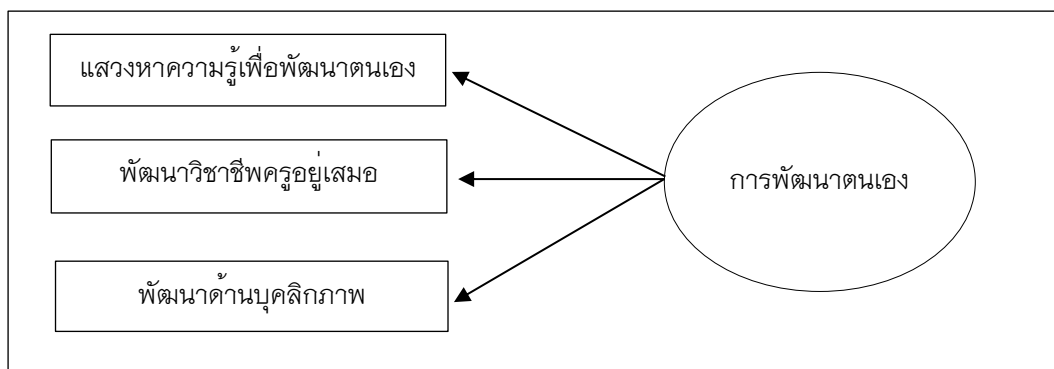
จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 2 พัฒนาการวิชาชีพครูอยู่เสมอ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 พัฒนาด้านบุคลิกภาพ

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง

จากภาพประกอบ 3 แสดงแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเองที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2) พัฒนาการวิชาชีพครูอยู่เสมอ 3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา

ตนเอง

การแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากร ของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของ ตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ความรู้ต่าง ๆ ของมนุษย์ประกอบด้วยข้อเท็จจริงและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ สามารถที่จะอธิบาย ควบคุมหรือพยากรณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ การแสวงหาความรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยสติปัญญาและการฝึกฝนต่าง ๆ วิธีเสาะแสวงหาความรู้ของมนุษย์ จำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 25)

1. การสอบถามจากผู้รู้ (Authority) เช่นในสมัยโบราณเมื่อเกิดน้ำท่วม หรือโรคระบาด ผู้คนก็จะถามผู้ที่เกิดก่อนว่าจะทำอย่างไร ซึ่งในสมัยนั้นผู้ที่เกิดก่อนก็จะ แนะนำให้ทำพิธีสวดมนต์อ้อนวอนสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ ปัจจุบันก็มีการแสวงหาความรู้ที่ใช้ วิธีการสอบถามจากผู้รู้ เช่น ผู้พิพากษาในศาลเวลาดัดสินคดีเกี่ยวกับการปลอมแปลง ลายมือยังต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านลายมือให้ช่วยตรวจสอบให้ ข้อควรระมัดระวัง ในการเสาะแสวงหาความรู้โดยการสอบถามจากผู้รู้คือต้องมั่นใจว่าผู้รู้นั้นเป็นผู้รู้ในเรื่อง ที่จะสอบถามอย่างแท้จริง

2. การศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition) วิธีการเสาะ แสวงหาความรู้ของมนุษย์อีก วิธีหนึ่งที่ใกล้เคียงกันกับการสอบถามจากผู้รู้ก็คือการศึกษา จากขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการ แต่งกายประจำชาติต่าง ๆ ซึ่งผู้ใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบนี้ต้องตระหนักว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตจนเป็นขนบธรรมเนียมนั้นไม่ใช่จะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง เสมอไป ถ้าศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางด้านประวัติศาสตร์จะพบว่ามีข้อปฏิบัติหรือทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีนั้นซึ่งได้ยึดถือ ปฏิบัติกันมาหลายปี และพบข้อเท็จจริงในภายหลังถึงความผิดพลาดข้อปฏิบัติหรือทฤษฎี เหล่านั้นก็ต้องยกเลิกไป ดังนั้นผู้ที่จะใช้วิธีการเสาะแสวงหาความรู้โดยการศึกษาจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีนั้น ควรจะได้นำมาประเมินอย่างรอบคอบเสียก่อนที่จะยอมรับว่า เป็นข้อเท็จจริง

3. การใช้ประสบการณ์ (Experience) วิธีการเสาะแสวงหาความรู้ที่มนุษย์
 การใช้กันอยู่บ่อย ๆ คือ การใช้ประสบการณ์ตรงของตนเอง เมื่อเผชิญปัญหา
 พยายามที่จะค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาโดยใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคย
 ประสบมา เช่น เด็กมักจะมีความถามมาถามครู บิดามารดา ญาติผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
 บุคคลเหล่านั้นมักจะใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหา
 ให้กับเด็ก การใช้ประสบการณ์ตรงนั้นเป็นวิธีการเสาะแสวงหาความรู้ แต่ถ้าใช้ไม่ถูกวิธี
 อาจจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้องได้

4. วิธีการอนุมาน (Deductive method) การเสาะแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ
 อนุมานนี้เป็นกระบวนการคิดค้นจากเรื่องทั่ว ๆ ไป ไปสู่เรื่องเฉพาะเจาะจง หรือคิดจาก
 ส่วนใหญ่ไปสู่ส่วนย่อย จากสิ่งที่รู้ไปสู่สิ่งที่ไม่รู้ วิธีการอนุมานนี้ประกอบด้วย

5. วิธีการอุปมาน (Inductive method) จะเริ่มจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่
 วิธีการอุปมานนี้อาจ จะจัดแยกเป็น 2 ชนิด คือ วิธีการอุปมานแบบสมบูรณ์ (perfect
 inductive method) เป็นวิธีการเสาะแสวงหาความรู้โดยรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ
 จากทุกหน่วยของกลุ่มประชากร จึงสรุปไปสู่ส่วนใหญ่ เช่น ต้องการทราบว่าผู้ที่อาศัยอยู่ใน
 เขตกรุงเทพมหานครนับถือศาสนาอะไร ก็ต้องมาถามจากผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร
 ว่าทุกคนนับถือศาสนาอะไร แล้วจึงนำมาสรุปรวมว่าผู้ที่อาศัยในกรุงเทพมหานครนับถือ
 ศาสนาอะไรบ้าง วิธีการอุปมานแบบไม่สมบูรณ์ (Imperfect inductive method) เป็นวิธีการ
 เสาะแสวงหาความรู้โดยรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากบางส่วนของกลุ่มประชากรแล้ว
 สรุปรวมไปสู่ส่วนใหญ่ ในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากทุก ๆ
 หน่วยของกลุ่มประชากร จึงใช้วิธีรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น
 ส่วนหนึ่งของกลุ่มประชากร

6. วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการเสาะแสวงหา
 ความรู้โดยใช้หลักการของวิธีการอุปมานและวิธีการอนุมานมาผสมผสานกัน โดยมีขั้นตอน
 การเสาะแสวงหาความรู้โดยเริ่มจากการที่มนุษย์เริ่มเรียนรู้ที่ละเอียดที่ละน้อยจาก
 ประสบการณ์ตรง ความรู้เก่า ๆ และการสังเกตเป็นต้น จนกระทั่งรวบรวมแนวความคิด
 เป็นแนวความรู้ต่าง ๆ ที่สมมติขึ้นมา ซึ่งเป็นวิธีการอุปมานและหลังจากนั้นก็ใช้วิธีการ
 อนุมานในการเสาะแสวงหาความรู้ทั่วไป โดยเริ่มจากสมมติฐานซึ่งเป็นส่วนรวม แล้วศึกษาไปถึง
 ส่วนย่อย ๆ เพื่อที่จะศึกษาถึงการหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม เพื่อให้ได้
 ข้อสรุปของความรู้ต่าง ๆ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการ

และแสวงหาความรู้ที่ดีในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ด้วย

ทักษะการแสวงหาความรู้ การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขัน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อนำความรู้มาใช้ และพัฒนาการทำงานต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานร่วมกับผู้อื่นการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นการศึกษาหาความรู้ การฝึกฝน เพื่อการทำงาน การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้ วิธีการแสวงหาความรู้ มีดังนี้ (สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง, 2556, หน้า 2-3)

1. การสังเกต โดยเฝ้าดูสิ่งที่เราพบเห็นอย่างใส่ใจ แล้วนำมาวิเคราะห์ หรือหาความสัมพันธ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งอื่น ๆ

2. การฟัง โดยการรับฟังผู้อื่นด้วยใจที่เปิด ไม่คิด เพื่อรับข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาประมวลผลความคิดเป็นของตนเองเป็นการสังเคราะห์ความรู้ให้กับผู้ฟังได้เป็นอย่างดีแหล่งข้อมูลในการฟังที่ดี เช่น เข้าร่วมฟังบรรยาย เข้าร่วมอบรมความรู้ต่าง ๆ

3. การซักถาม เมื่อมีการรับฟังข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แล้วเมื่อมีข้อสงสัยก็ให้ซักถามแต่การซักถามนั้นจะต้องมีการ

4. การอ่าน โดยการศึกษาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ ที่มีมากมายการอ่านเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันสถานการณ์เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียด

5 การศึกษาค้นคว้า โดยกาแสวงหาข้อเท็จจริงในข่าวสาร ข้อมูล ความเข้าใจ ความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งตำรา เอกสารทางวิชาการ แหล่งการเรียนรู้จากครอบครัว ชุมชน เป็นต้น

6 การสัมภาษณ์ โดยการสนทนพุดคุยกับบุคคลต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาความรู้ ความจริงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และนำความรู้ที่ได้ไปประโยชน์ในการรวบรวม เผยแพร่ต่อไป

7 การรวบรวมและบันทึกข้อมูล วิธีการดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการแสวงหาความรู้ และบันทึกข้อมูลนั้นให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บันทึกในแฟ้มเอกสาร บันทึกลงสมุดได้ออมพิวเตอร์ จัดทำเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น

ทักษะสำคัญในการแสวงหาความรู้ โดยพิจารณาจากรูปแบบการสอนที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าทักษะสำคัญที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อการแสวงหาความรู้แบ่งออกได้เป็น 5 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1) ทักษะการกำหนดประเด็นค้นคว้า 2) ทักษะการคาดคะเนผล 3) ทักษะการกำหนดวิธีการค้นคว้าและดำเนินการ 4) ทักษะการวิเคราะห์ผลการค้นคว้า 5) ทักษะการสรุปผลการค้นคว้า (วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล, 2555, หน้า 56)

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง ทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ใหม่จากการคิด ศึกษา ทดลอง ค้นคว้า และปฏิบัติด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมายในการแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ และมีการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ 2) การวางแผนในการค้นคว้าความรู้ 3) การดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ 5) การสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ 6) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

พัฒนาวิชาชีพครู คือ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครูไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวาง สำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาคูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลาไม่นานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแล้วก็ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความ ต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนหากครูไม่ได้ รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียนจะขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย (Mizell, 2010 อ้างถึงใน นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล 2560, หน้า 22) และ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง(Professional) ดังนั้นสิ่งที่ผู้เป็น “ครู” จะต้องมีคือความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ

(วิจิตวงศ์ ณ บ่อมเพชร, 2553 หน้า 4) ความรู้ที่แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบในการสั่งสอน และถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียนหรือผู้เรียน มีความรู้ความชำนาญเป็น “เอกทัศคะ” ในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ มีความสามารถในการ “ปลุกฝัง” บรรดา “จิตสำนึก” ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพึงจะได้รับ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2552 หน้า 55) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. รอบรู้ คือ ครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น หลักสูตร นโยบาย การศึกษาในระดับที่ตนรับผิดชอบ รู้เนื้อหาวิชาที่สอน รู้หลักการวัดและประเมิน การศึกษา รวมทั้งรู้ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

2. สอนดี คือ ครูจะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้ สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการและแนะแนวในด้าน การเรียน การครองตน และการรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อ หลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคมชุมชนและนักเรียน มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้ นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และ ศึกษาหา ความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง พยายามคิดค้นทดลองใช้วิธีการ ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและร่วมพัฒนาชุมชนด้วย

ในการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูป การศึกษานั้น สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนา คือ ความสามารถในเชิงสมรรถนะเป็นฐานใน การทำงานทางวิชาชีพ (Competencies – Based Development) และในการพัฒนาวิชาชีพ ครูนั้น มีสมรรถนะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered Learning) และที่ผ่านมามีการปฏิรูปการศึกษา ไทยได้มีการศึกษาวิจัยโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งมลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland University of Technology, 2002 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553, หน้า 8) ประเทศ

ออสเตรเลีย พบประเด็นสำคัญที่ครูไทยมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ในด้านรูปแบบขององค์ความรู้ใหม่ (Types of New Knowledge) เป็นตัวแบบใหม่ ๆ ที่จะส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ ครูต้องได้รับทักษะความรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำไปจัดกระบวนการเรียนการสอนและในขณะเดียวกันครูต้องมีความสามารถที่จะจำแนกองค์ความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอนได้อีกด้วย
2. ในด้านกลยุทธ์การสอนแบบใหม่ (New Learning Strategies) ทักษะความรู้ในเชิงยุทธศาสตร์แนวใหม่สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่น ยุทธศาสตร์การสอนแบบสรค้นิยม (Constructivism) การสอนแบบสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Reflection) หรือการสอนแบบถ่ายโยงองค์ความรู้ (Transformation) เป็นต้น
3. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและรูปแบบขององค์ความรู้ที่สอนสามารถนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมได้
4. การสอนในเชิงบูรณาการ (Integrated Teaching) ครูต้องการเพิ่มเติมและขยายขอบข่ายแนวคิดในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งในลักษณะการบูรณาการแบบรายวิชาหรือแบบสหวิชา
5. สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Competency) ครูต้องการเพิ่มสมรรถนะทางการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในกระบวนการเรียนรู้ (ICT-based Learning) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. ระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือ (Mentoring) ครูต้องการทักษะการสร้างระบบการนิเทศติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน รวมทั้งบทบาทใหม่ของครู ในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ต่อนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นสิ่งที่ครูต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือสมรรถนะในเชิงผู้นิเทศและช่วยเหลือที่ทรงประสิทธิภาพ

7. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ครูต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้บังเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

หากวิเคราะห์ลงไปถึงประเด็นการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน (จिरันท์ นุ่นชูคັນ, 2559, หน้า 93) พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อฝึกทักษะการคิดเป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

2. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

ในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ มีองค์ประกอบหลายประการที่ควรหยิบยกมาพิจารณา นับตั้งแต่เหตุผลในการเลือกอาชีพครู เป้าหมายที่ตั้งไว้และวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพประสบความสำเร็จได้ เป้าหมายในงานอาชีพอาจจะเป็นทั้งในระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น ถ้าหากปราศจากเป้าหมาย วิชาชีพก็จะไร้จุดหมายปลายทางขาดแนวทางสำหรับการปฏิบัติ และไม่มีเหตุผลที่ดีในการประกอบวิชาชีพ (Johnson, 1991, p. 22) การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นจะต้องมีความรู้ทั้งด้านวิชาชีพทางการศึกษากับธรรมชาติขององค์กรเพื่อประกอบเป็นแนวปฏิบัติการทำงานการส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู หน่วยส่งเสริมต้องตระหนักถึงความ

ต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่วนใหญ่จะครอบคลุมใน 9 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอบรมวิชาเฉพาะสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู
2. ความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
3. ความต้องการได้รับการยอมรับในสถานะภาพและความเป็นมืออาชีพ

4. ความต้องการที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง
5. ความต้องการเป็นผู้รอบรู้ในสาระวิชา
6. ความต้องการพัฒนาทักษะใหม่ๆ
7. ความต้องการที่จะธำรงรักษาความมีคุณธรรมจริยธรรม
8. ความต้องการมีบทบาทที่ชัดเจน
9. ความต้องการการศึกษาในระหว่างประจำการ

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 12)

1. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและ มาตรฐานการปฏิบัติตน

2. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือ ความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติ

ตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ประกอบด้วย 1) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา 2) มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และมีจรรยาบรรณ

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

ในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกเหนือจากความสามารถในงานที่รับผิดชอบแล้ว ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้กิจการดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมและแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นเรื่องที่เรียนรู้และพัฒนาได้ โดยในเบื้องต้นผู้ที่ประสงค์จะมีบุคลิกภาพดี ต้องเห็นความสำคัญของบุคลิกภาพที่ดีก่อนจึงจะเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะบุคลิกภาพที่ดีที่สุดไม่มี แต่การพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาควรจะเริ่มด้วยการประเมินหรือสำรวจตัวเอง ก่อนว่ามีบุคลิกภาพด้านบวก ลบ อะไรบ้าง แล้วหาวิธีแก้ไขพฤติกรรมด้านลบ ทดลองปฏิบัติ ตามวิธีนั้น ๆ และประเมินว่าสามารถแก้ไขปรับปรุงสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด หากยังไม่สามารถ ปรับปรุงได้ ให้ทดลองใช้วิธีการอื่น ๆ จนกระทั่งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ควรกระทำเช่นนี้ เรื่อยไปในพฤติกรรมทุกด้าน จะช่วยให้กลายเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในทุกอิริยาบถของชีวิต สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและในธุรกิจ

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมีมารยาท โดยเฉพาะมารยาทที่เป็นสากล หมายถึง การแสดงออกที่งดงาม โดยเน้นการให้เกียรติและการรักษาเกียรติของบุคคลอื่นที่เราต้องไปร่วมในสังคมนั้นเอง การฝึกฝนให้เป็นผู้มีมารยาทสากลนั้น เราควรแสดงกับบุคคลทุกชั้นอย่างเสมอภาค แม้บางครั้งเราอาจไม่ได้รับการแสดงที่มี

มารยาทกลับคืนมาจากบุคคลอื่นก็ตามเพราะเราต่างหากที่เป็น ผู้ได้ นั่นคือ ได้เป็นผู้มีบุคลิกภาพ และมีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมอย่างสง่างาม มารยาทสากลที่น่ารู้ น่าจำ และน่านำไปใช้อย่างเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ (นัคพร สุหรัย, 2554, หน้า 32)

Johnt Holland (2004, อ้างถึงใน เสก ไชยพุม, 2555, หน้า 26-28)

ได้กล่าวถึงทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ ตัวตนของแต่ละคนที่บ่งบอกถึงลักษณะนิสัย ส่วนตัวของบุคคล และเป็นลักษณะของพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายในของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความรู้สึกลึกซึ้งที่เป็นของบุคคลนั้น ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม และลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไป และยังได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic)

บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 1 คือ คนประเภทที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุม การ ปฏิบัติ การกับเครื่องยนต์กลไก หรือจำพวกเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชอบแก้ไขซ่อมแซมวัสดุต่าง ๆ ทั้งไม้และโลหะ มีความถนัดทางช่าง ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง ชอบงานประเภทใช้กำลังกาย ชอบการเคลื่อนไหวและใช้ทักษะเป็นลักษณะงานของผู้ชาย ชอบงานประเภทมองเห็นปัญหาที่จะแก้ไขได้ชัดเจน เลี่ยงกิจกรรมแบบต้องใช้เวลาอธิบาย สนใจคณิตศาสตร์ ไม่ชอบงานภาษาหรือ การศึกษาหรืองานที่เกี่ยวข้องกับคน นอกจากนี้ยังเป็นคนที่ขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน คล้อยตามระบบ กำเกณฑ์บางครั้งอาจเป็นคนขวนขวาย ไม่มีพิธีรีตอง เก็บตัว ไม่ค่อยสูงลิ้งกับใคร แต่ไม่คิดมาก ไม่เพ้อฝัน หนักแน่น อดทน เอาการเอางาน จริงจัง พากเพียรเสมอต้นเสมอปลาย บุคคลพวกนี้ อารยะชาติทักษะทางสังคม

บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบใช้ปัญญา และความคิดแบบ นักวิชาการ (Investigative) บุคลิกภาพ บุคคลในกลุ่มที่ 2 จะเป็นบุคคลประเภทที่มีลักษณะดังนี้ เป็นคนที่ชอบ การวิเคราะห์ และการประเมิน เป็นคนอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต ช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ แถมยังมีเหตุผล ละเอียดรอบคอบ เป็นคนค่อนข้างอนุรักษ์นิยม นิสัยชอบเก็บตัว ไม่ชอบสังคมมาก ชอบงานอิสระไม่ชอบเอาอย่างใคร พึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นใจในตนเอง ชอบคิดชอบฝัน ชอบแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ชอบวิจัยในโครงการทางวิทยาศาสตร์ ชอบทำงานที่ซับซ้อน หรือ งานทดลองแบบประเภทท้าทายความสามารถ ไม่ชอบงานการค้า หรือการโฆษณาชักชวน ยึดระเบียบ

กฎเกณฑ์ สนใจการจัดการและวางแผนงาน เป็นคนมุ่งมั่นเป็นใหญ่ และสนใจในสิ่งที่ เป็นนามธรรม บุคคลประเภทนี้อาจจะ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic) เป็นคนประเภทที่ชอบ แสดงออก รักความ เป็นอิสระ ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชาใคร ไม่ชอบฟังพหูอื่น ไม่ค่อยยอม ตามบุคคลอื่น เป็นคนชอบ ริเริ่มไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ชอบสัมพันธ์เป็นส่วนตัวโดยตรง กับใคร ไม่ชอบความจำเจ หรืองาน ที่มีกฎระเบียบแน่นอน ช่างฝัน อ่อนไหวง่าย รอบแวก คงออก บางครั้งเจ้าอารมณ์ มีอุดมคติ ชอบคิดกันเกี่ยวกับปัญหา สิ่งแวดล้อมและ แสดงออกทางศิลปกรรม มีความสามารถทางดนตรี อ่านหนังสือแบบแสดงความรู้สึกได้ดี ชอบฟังเพลง ชอบดูละคร เขียนหนังสือและแต่งกลอนได้ดี บุคคลประเภทนี้อาจจะขาด ทักษะทางสำนักงาน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social) บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 3 คือ คนในกลุ่มนี้มักจะเป็นคนที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยคนที่มีปัญหาทางจิตใจ แต่ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับ บัญชาของใคร ชอบให้ความรู้ ชอบสนทนาและสังสรรค์กับผู้คน มีความเข้าใจคนอื่นได้ดี กล้าแสดงออก เป็นกันเอง ราบรื่น มีความเมตตากรุณา ชอบมีอำนาจเหนือคนอื่น

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social) บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 4 คือ เป็นสมาชิกองค์การหรือศูนย์ ชอบดูแล เด็ก ๆ ที่มีกิจกรรม สนุกสนาน ชอบช่วยและรักษาพยาบาลผู้อื่น มีความสามารถในการพูด มีทักษะในการติดต่อกับ ผู้อื่น ชอบพัฒนาให้ความรู้หรือฝึกอบรมผู้อื่น มักจะชอบงาน ด้านภาษามากกว่างานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ บุคคลแบบนี้ จะขาดทักษะทางเครื่องจักรกล ขาดความสามารถใน การวิเคราะห์อย่างมีกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธี

บุคลิกภาพของบุคคลสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบาท และอาชีพ ที่ดำเนินการอยู่ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน ที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยทั่วไปและบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี, 2561, หน้า 26-27)

1. การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย ควรใช้เครื่องแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย ให้เหมาะสมกับรูปร่างของตน หรืออนามัยจนเกินไป บุคลิกภาพทางกายเป็นสิ่ง

ประทับใจครั้งแรกนอกจากการดูแลตนเอง เรื่องการแต่งกายและความสะอาด
ควรตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับภาษาและกิริยาท่าทาง

2. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา ความรู้ลึกซึ้งนึกคิด เจตคติ
และความสนใจเมื่อ บุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษก็พัฒนาด้านนั้น
รวมทั้งสะสมความรู้หรือ

3. การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ วิธีการที่ดีก็คือไม่ปล่อยให้
อารมณ์พุ่งพล่าน เพราะจะทำให้บุคคลก้าวร้าวหยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร
ลูกค้า และบุคคลทั่วไป หรือแม้แต่การแสดงออกซึ่งความรักความชอบก็ควรจะสำรวม
ให้อยู่ในระดับที่พอดีให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจ ให้บุคคลอื่น ๆ
อยากคบหาสมาคมด้วย เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย และการวางตน
เป็นต้น ปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น น้ำใจ
ที่ให้ผู้อื่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขาใจเรา ความเป็น
คนตรงต่อเวลา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ และเมื่อทำ
ไปนาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความเคยชิน และกลายเป็นลักษณะประจำตัวความสนใจด้านอื่น ๆ ด้วย
เช่น มีส่วนร่วมในการทำงานของสโมสร สมาคม และองค์การต่าง ๆ ร่วมในการกีฬา
การละเล่น หรือในกิจกรรมต่างๆเป็นต้นเพราะจะทำให้มีความคิดและความสนใจที่กว้างขึ้น
ทำให้มีเพื่อนใหม่เพิ่มความมั่นใจในตนเอง

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง
แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามลักษณะโดยรวม ทั้งลักษณะทางกาย รูปร่างหน้าตา
กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่าง ๆ
และลักษณะทางจิต ความรู้ลึกซึ้งนึกคิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวัง อุดมคติ
เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง
ตัวชีวิต พัฒนาบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีลักษณะของความเป็นผู้นำและประพฤติตน
เป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี
3) มีบุคลิกภาพน่าศรัทธา น่านับถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย
4) สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	ทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ใหม่จากการคิด ศึกษา ทดลอง ค้นคว้า และปฏิบัติด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมายในการแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้และมีการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง	1) การกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ 2) การวางแผนในการค้นคว้าความรู้ 3) การดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ 5) การสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้ และการบันทึกจัดเก็บ 6) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
2. การพัฒนาวิชาชีพออยู่เสมอ	กลยุทธ์หรือกระบวนการในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้	1) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา 2) มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และมีจรรยาบรรณ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ	<p>แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามลักษณะโดยรวม ทั้งลักษณะทางกาย รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำ กิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิต ความรู้สึกนึกคิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สังคม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีลักษณะของความเป็นผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี 3) มีบุคลิกภาพน่าครัทธา น่านับถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสม สะอาดเรียบร้อย 4) สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนานักศึกษา

5.1 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ กมล ตราชู

กมล ตราชู (2553, หน้า 12) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้สอนที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาประกอบด้วย

5.1.1 การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา

5.1.2 การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา

5.2 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 9)

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้สอนที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย รักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

5.3 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ ใหม่ ทุมลี

ใหม่ ทุมลี (2560, หน้า 11-12) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษา หมายถึง ผู้สอนให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด ประกอบด้วย

5.3.1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง ความใส่ใจของผู้สอนในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความก้าวหน้าของนักศึกษา โดยรายงานผลการเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ สะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทุกภาคเรียน

5.3.2 การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา หมายถึง ผู้สอนร่วมกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ การอ่านออกเขียนได้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ยกย่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสานงานดูแลการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุตามมาตรฐานทางวิชาการ

5.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา หมายถึง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ดำเนินการพัฒนานักศึกษา ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของนักศึกษาอยู่เสมอ

5.3.4 การมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้

สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ กำหนดนโยบายในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนใช้ทักษะภาษาสื่อสารสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การเรียนรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำกับติดตาม ประเมินวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

5.3.5 การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ หมายถึง ครูให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ ตั้งมาตรฐานการการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ความสำคัญในการประสานงาน และดูแลการสอนมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้มากที่สุด

5.3.6 การร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ผู้สอนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้า ทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้สอนในห้องเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

5.3.7 การสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ หมายถึง กำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของอาจารย์ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์นั้น

5.4 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ Bartell

Bartell (1990) กล่าวว่า ผู้สอนควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่าง ๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปเกี่ยวเนื่องกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ต้องการคำแนะนำ การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมทั้งการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน และติดตามผู้เรียน ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุป องค์ประกอบของการพัฒนาผู้เรียนได้ดังนี้

5.4.1 ผู้สอนควรวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่เป็นประจำ

5.4.2 ผู้สอนต้องมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

5.4.3 ผู้สอนมีการตีความจากข้อมูล

5.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.5 การใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน

5.5 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ Leithwood, Jantzi and Steinbach.

Leithwood, Jantzi and Steinbach. (1999 อ้างถึงใน สุคันทนอน ลิงพวงเพ็ด, 2558, หน้า 117) กล่าวถึงภาวะผู้นำทาง วิชาการ (instructional leadership)

เป็นความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของผู้สอน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน และมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และมุ่งสู่มาตรฐานต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักศึกษาได้ดังนี้

5.5.1 ผู้สอนต้องทำกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของผู้เรียน

5.5.2 ผู้สอนต้องมีพฤติกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.5.3 ผู้สอนมีการสอนมุ่งสู่มาตรฐาน

5.6 การพัฒนานักศึกษา ตามทัศนะของ Hoy and Hoy

Hoy and Hoy (2005) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนเป็นเพราะผู้สอนเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล (data only) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานการตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพผู้มีหน้าที่ กำกับดูแลก็สามารถช่วยผู้สอนในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มผู้เรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของผู้เรียนได้ ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของการพัฒนานักศึกษาได้ดังนี้

5.6.1 ผู้สอนเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

5.6.2 ผู้สอนต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

5.6.3 ผู้สอนมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์

5.6.4 การใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มผู้เรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของผู้เรียน

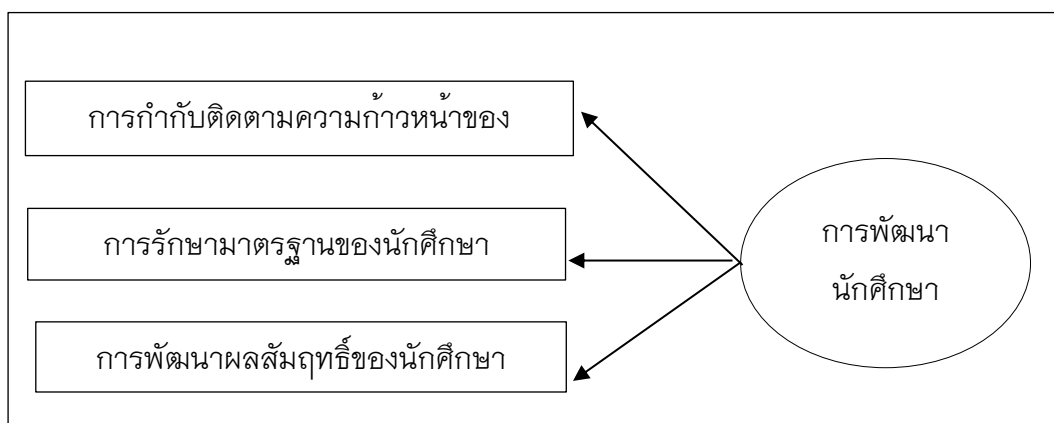
กล่าวโดยสรุป การพัฒนานักศึกษา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา

องค์ประกอบย่อยการพัฒนา นักศึกษา	ใหม่ ทุมลี (2560)	จารุภัทร บุญสูง (2556)	กมล ตราชู (2553)	Hoy and Hoy (2005)	Leithwood, Jantzi and Steinbach. (1999)	Bartell (1990)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักศึกษา	√	√	√	√	√	√	6	100.00
2. การรักษามาตรฐาน ของนักศึกษา	√	√	√	√	√	√	6	100.00
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ของนักศึกษา	√	√		√	√	√	5	83.00
4. ผู้สอนมีการพัฒนาวิชาชีพ ของตนเอง						√	1	17.00
5. กำหนดแนวทางการ พัฒนาการเรียนรู้	√				√		2	33.00
6. การเรียนการสอน ที่ได้มาตรฐาน					√		1	17.00
7. นักศึกษามีส่วนร่วมในการ พัฒนาตนเอง				√			1	17.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบย่อยการพัฒนานักเรียน 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา
 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การรักษามาตรฐานของนักศึกษา
 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา
 จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการ
 พัฒนานักศึกษา ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา

จากภาพประกอบ 4 แสดงแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนานักศึกษา
 ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การกำกับติดตาม
 ความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์
 ของนักศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการกำกับติดตามความก้าวหน้า ของนักศึกษา

การรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง ผู้สอนร่วมกำหนด
 มาตรฐานการเรียนรู้ การอ่านออกเขียนได้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ยกระดับผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนรู้ ประสานงานดูแลการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาบรรลุตาม
 มาตรฐานทางวิชาการ (ใหม่ ทุ่มลี, 2560, หน้า 11) และ Leithwood, Jantzi and Steinbach
 (1999) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อ
 พฤติกรรมของผู้สอนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา
 หมายถึง มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น
 ผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักศึกษามีความก้าวหน้าทางการเรียน
 และต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่า

ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตามผู้สอนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยผู้สอนช่วยผู้เรียนในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้สอนไม่สามารถจะตีความการประเมินในสถานศึกษาได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบการตีความและการสนองความคาดหวังและคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด สุดท้ายการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบความก้าวหน้าของนักศึกษาอยู่เสมอ และดำเนินการพัฒนานักศึกษาที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้งประสานงาน และดูแลการสอนของผู้สอนมาก (สุคันทอนสิงพวงเพ็ด, 2558, หน้า 123)

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง ความเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษามุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชีวิต การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา 3) การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการรักษามาตรฐานของนักศึกษา

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 56) โดยได้กล่าวถึงแนวทางการรักษามาตรฐานของผู้เรียน ว่าผู้นำทางวิชาการต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต การตั้งเป้าหมายเป็นการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน และเพิ่มการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารกับผู้สอนร่วมกันกำหนดและสื่อสารเป้าหมายจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้สอนในห้องเรียนซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่างๆ ให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและผู้สอน สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทาง

ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของผู้สอนคือ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา (O'Donnell and White, 2005) ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้นักศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของนักศึกษาและพฤติกรรมของนักศึกษา (Marsh, 1997) ตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเอง ผู้สอนจะต้องเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านวิชาการ โดยที่มีความเชื่อว่านักศึกษาทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุมของสถานศึกษา จึงตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักศึกษาทุกคน พัฒนาให้ผู้สอนมีระดับผลการสอนที่ดีในด้านพื้นฐาน (Brockover & Lezotte, 1979) สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษาได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้สอนในสถานศึกษาที่ทำให้นักศึกษาทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับนักศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา (สุคันทอน สิงพวงเพ็ด, 2558, หน้า 122) และตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูงและแรงเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน (Lashway, 2002) ตั้งความคาดหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักศึกษาว่า นักศึกษาควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ทางการศึกษา เป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับนักศึกษาและผู้สอนการเน้นการริเริ่มการเรียนรู้ได้ (An initial focus on literacy) โดยมีสาระเกี่ยวกับเสียง ภาษาพูด หนังสือที่ใช้ร่วมกัน การอ่านหนังสือนอกเวลา การเขียนประจำวัน และการเขียนนอกเวลาได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้สอนกับผลของโครงการเริ่มสอนอ่านโดยใช้แบบสอบถามการจัดการทางวิชาการของผู้สอน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยการรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการได้กำหนดไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง

ตัวชี้วัด การรักษามาตรฐานของนักศึกษา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายเชิง
ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ 2) มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 3)
ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 4) นักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์
มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ของนักศึกษา

ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่มีแนวทางการพัฒนาหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของผู้เรียนตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560,
หน้า 40)

1. ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ของสมาชิก
ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วม
รับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวมผู้สอนแต่ละคน
จะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพา
และพัฒนาาระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชน
ให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตนจึงหมายความว่า ผู้สอนทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการ
ประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงาน
ของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ผู้สอนแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อน
ร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพ
การเรียนการสอนของผู้เรียนให้ดีที่สุดการสร้างความรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วม
การเรียนรู้ไปกับนักเรียนครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ (Teachers as learners) ในขณะที่
ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

2. ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental model) แบบแผนความคิด
อ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคล (unconscious assumptions) ที่มีต่อสิ่ง
ต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (unspoken norms) แต่มีอิทธิพลในการ
กำหนดว่าสถาบันของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิด
อ่านของคนที่เขานักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมี
หลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลใน
สถานศึกษา ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่าน
เหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียน

ได้ทำหรือมีอะไรบางอย่างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ สิ่งที่สถานศึกษาเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อสถานศึกษาหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

3. ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตขอที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้ เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมาย

4. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม (Team learning)

การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผล ประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

5. พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) การคิดอย่างเป็นระบบ

หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กร สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ภารกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน

โครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มุลินธิสถาบันวิจัย และพัฒนาการเรียนรู้ ได้สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จาก 16 โรงเรียนดีเด่นแล้วจำแนก เป็นประเด็นหลักเพื่ออธิบายวิธีปฏิบัติ ดังนี้ (จันทนา นนทิกกร, 2553, หน้า 15)

1. การบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวิธีการ
 - 1.1 การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.4 การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร
 - 1.5 การประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไขปัญหา

2. วิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือรูปแบบที่ 1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่คาดหวัง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ การปรับเปลี่ยนท่าทีของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล การจัดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสม การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม รูปแบบที่ 2 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือนักศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสนักศึกษา การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบย่อย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนในการจัดการเรียนรู้และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้แบบสาขาเฉพาะทาง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของพนักงานครูในการจัดการเรียนรู้ 3) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม 4) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาการศึกษา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
<p>1. การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักศึกษา</p>	<p>ความเอาใจใส่ในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าของนักศึกษา มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของ ผู้สอนช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีวิธีการ หลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา และต้องทำการประเมินเป็นประจำมีการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน</p>	<p>1) จัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของ นักศึกษา 2) มีวิธีการหลากหลายในการประเมิน ความก้าวหน้าของนักศึกษา 3) การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้า ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียน การสอน</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การรักษามาตรฐานของนักศึกษา	องค์ประกอบย่อยการรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการได้กำหนดไว้	1) กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ 2) มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 3) ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 4) นักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา	การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนในการจัดการเรียนรู้และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบสาขาเฉพาะทาง	1) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของพนักงานครูในการจัดการเรียนรู้ 3) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม 4) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ

6. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

6.1 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนที่ดีจากพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอน ดังนี้ จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และสร้างความรู้ด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

6.2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 12-13) กล่าวถึงการสอนอย่างครูมืออาชีพนั้น ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ วางแผนการสอน ค้นคว้าหาวิธีการที่จะสอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ และต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการงานที่สมบูรณ์นั้นก็คือ การปั้นศิษย์ให้มีความรู้ ความประพฤติดีงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

6.3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553, หน้า 30) กล่าวถึงการพัฒนาครูสู่มืออาชีพว่า สภาพของการเรียนรู้ในโลกแห่งการเรียนรู้ยุคปัจจุบันและอนาคต ที่มีปัจจัยของการเรียนรู้และความรู้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จึงทำให้ “ครู” ต้องปรับตัวในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ได้ผลผลิต ทั้งในด้าน “ความรู้” ที่จะถ่ายทอดและ “ผู้เรียน” ที่มีคุณภาพโดย

6.3.1 ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตรวจสอบคุณภาพของความรู้ คุณค่าของความรู้ความแม่นยำของความรู้ที่จะนำมาถ่ายทอด

6.3.2 ใช้ความรู้ที่นั่น ๆ เป็นฐานในการถ่ายทอดต่อผู้เรียนตามระดับความเหมาะสมเพื่อให้ตนเองและผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ประยุกต์ในการแก้ปัญหา

6.3.3 หาแนวทางพัฒนางานที่เกี่ยวข้องหรือนำไปใช้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต ตลอดจนสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันความรู้ที่ถ่ายทอดความรู้ วิธีปฏิบัติหรือความสามารถในการใช้ (Skills) และเจตคติ

ศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความรู้ในศาสตร์เฉพาะทางแห่งตนเพราะปัจจุบันต้อง
ความรู้แบบองค์รวม

6.3.4 พิสูจน์และสร้างความรู้ หมายถึง ทั้งพิสูจน์ความรู้ที่ติดตามมา
ว่าเป็นจริงแม่นยำตรงทั้งในภาพรวม และมีความถูกต้องเมื่อนำมาใช้ในแต่ละประเทศ
แต่ละภูมิภาคที่มีสภาพแวดล้อมต่างกันรวมถึงสร้างความรู้ใหม่ขึ้นเองจากการศึกษา

6.3.5 ถ่ายทอดความรู้ตามแนวคิดของการเรียนรู้สมัยใหม่ที่ผู้เรียนมี
อิสระในการรับรู้และสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง และชี้แนะการเรียนรู้
ในลักษณะของ Mentor และพัฒนาวิธีวิทยาในการสอนให้เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับ

6.3.6 อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้แบบ
ไม่มีขีดจำกัดว่าต้องเฉพาะในห้องเรียนหรือต้องเรียนจากครูเท่านั้น

6.3.7 สร้างผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์หอย่างมีเหตุมีผลใช้ข้อมูล
ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

6.3.8 พัฒนาตนเองให้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตรู้จัก
เผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

6.4 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ อภารัตน์ ราชพัฒน์

อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 41-42) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนา
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการสอน
พบว่ามียอดประกอบดังนี้ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริม
การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี พุดจาสื่อความหมายได้ชัดเจน
นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียน
เกิดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี วางแผนการสอนอย่างดี ประเมินพัฒนาการของผู้เรียน
ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง แสดงเจตคติที่ดี ประเมินการเรียนการสอนและสนับสนุนให้ผู้เรียน
มีความพึงพอใจตนเอง

6.5 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ สมจิน เปียโคกสูง

สมจิน เปียโคกสูง (2554, หน้า 113) องค์ประกอบสำคัญในการจัดการ
เรียนการสอนและรูปแบบวิธีการสอนที่ได้นำเสนอในข้างต้นสรุปถึงคุณลักษณะการสอนที่ดี
ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้จำแนกและสรุปคุณลักษณะ
ต่าง ๆ โดยใช้องค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเป็นพื้นฐาน สามารถสรุป
องค์ประกอบคุณลักษณะการสอนที่ดีได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ความรู้ความชำนาญ

บุคลิกภาพ การเตรียมการสอน เทคนิคและกลวิธีการสอน สื่อและอุปกรณ์การสอน และกระบวนการวัดและประเมินผล

6.6 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ พิณสุดา สิริธรงค์ศรี

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2557, หน้า 8-10) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถครูจึงต้อง

6.6.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ตื่นตัวต้องเกิดจากการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

6.6.2 มีแบบแผนที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ทักษะ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตลอดจนถึง

6.6.3 การเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลายผู้สอนที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอน

6.6.4 หาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6.7 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ วราภรณ์ สาโรจน์

วราภรณ์ สาโรจน์ (2559, หน้า 150) การจัดการกระบวนการเรียนรู้หรือการให้ความรู้ของครูผู้สอนต่อนักเรียน โดยใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ ตลอดจนใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อมุ่งสอนให้ความรู้ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในด้าน ศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ตามสติปัญญาศักยภาพและความถนัดของผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดเชื่อมโยงกับความรู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.8 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ Donald, Lazarus and

Lolwana

Donald, Lazarus and Lolwana (2002, pp. 177-181) กล่าวถึงหลักการสำคัญในการสอนผู้เรียนอย่างมีอาชีพ โดยการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วย

6.8.1 ส่งเสริมการปรับตัวของผู้เรียน ให้โอกาสผู้เรียนปฏิบัติและค้นคว้า ผู้สอนจะทำทนายให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการใหม่ ๆ โดยมีส่วนร่วมในการคิดค้นด้วยตนเองในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนต้องแน่ใจว่ามีกระบวนการให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่เรียน

- 6.8.2 มีการเสริมต่อการเรียนรู้ทบทวนให้ผู้เรียนคิดสิ่งที่เขาต้องการ
- 6.8.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความพร้อมทางสังคม โดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือและมีปฏิสัมพันธ์ทางภาษา ผู้สอนและผู้เรียนมีจุดร่วมในการเรียนรู้ด้วยกันปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในการเรียนได้มาก และกล้าที่จะแสดงออกได้มากขึ้น
- 6.8.4 กระบวนการเรียนการสอนยืดหยุ่นได้ตามความแตกต่างของผู้เรียนทั้งในด้านความถนัด สติปัญญา และความสนใจอย่างหลากหลาย
- 6.8.5 ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และสติปัญญาอย่างมีอิสระ
- 6.8.6 กระบวนการเรียนการสอนควรบูรณาการและการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้วิธีการสอนและทักษะการใช้ชีวิตให้สอดคล้องกัน
- 6.9 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามทัศนะของ Rocket and Percival
Rocket and Percival (2002 อ้างถึงใน อภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554 หน้า 39) ทัศนะถึงคุณลักษณะของครูผู้รอบรู้ในการสอนซึ่งเป็นผู้ที่จะไปสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย
- 6.9.1 ยอมรับความคิดเห็นคำวิเคราะห์วิจารณ์อย่างจริงจัง
นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข
- 6.9.2 สามารถสรุปสาระได้อย่างชัดเจนเพราะการเตรียมความพร้อมเลือกสภาวะที่เหมาะสมในการเรียนรู้
- 6.9.3 เข้าใจวิธีการประเมินคำถามคำตอบของนักเรียนตรงประเด็น
จินตนาการขยายความคิดความรู้ได้กว้างไกล
- 6.9.4 สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเองแสวงหาจุดเด่นจุดด้อยของตนเองอย่างจริงจัง
- กล่าวโดยสรุป การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอนใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อยการเป็นแบบอย่างทางการสอน	วรภรณ์ สโรจน์ (2559)	พินสุดา สิริรังศรี (2557)	สมจิน เปียโตกสูง (2554)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2551)	Donald, Lazarus and Lolwana (2002)	Rocket and Percival (2002)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน		√	√	√	√					4	44.00
2. ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ				√	√					2	22.00
3. ผู้เรียนใช้ความรู้ประยุกต์ในการแก้ปัญหาได้					√		√			2	22.00
4. สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน	√	√	√		√	√				5	56.00
5. การจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม					√			√		2	22.00
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง				√	√		√	√		4	44.00
7. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน	√				√					2	22.00
8. สร้างผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์		√			√	√				3	33.00
9. เผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น					√			√		2	22.00
10. มีการจัดทำแผนการสอน		√	√	√		√				4	44.00

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยการเป็นแบบอย่างทางการสอน	วรภรณ์ สโรจน์ (2559)	พินสุดา สิริรังศรี (2557)	สมจิน เปี้ยโตกสูง (2554)	อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2551)	Donald, Lazarus and Lolwana (2002)	Rocket and Percival (2002)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
11. วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง			√	√			√		√	4	44.00
12. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	√	√	√	√		√				5	56.00
13. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้				√			√	√	√	4	44.00
14. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	√	√			√	√		√	√	6	67.00

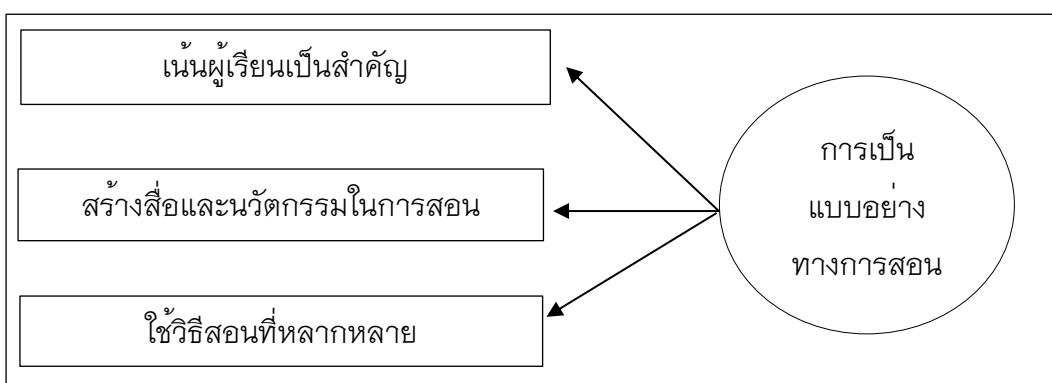
จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 14 องค์ประกอบแต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

จากภาพประกอบ 5 แสดงแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นแบบอย่างทางการสอนที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน 3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชาติรี เกิดธรรม (2559, หน้า 1) จากแนวคิดของนักการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ จิตวิทยาการเรียนการสอนและหลักการของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้ดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าครูจะต้องใช้รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้จริง ๆ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมีอยู่หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การสอนแบบโครงสร้างความรู้

(Graphic Organizer) การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Based) การสอนแบบบูรณาการ (Integrate Teaching) การสอนแบบถามตอบ (Ask and Question Model) การสอนด้วยรูปแบบซิปปา (CIPPA Model) การสอนแบบโครงงาน การสอนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เป็นคู่ (Learning Cell) การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน (The use of Community activities) การสอนแบบทดลอง (Laboratory Method) การสอนแบบโครงการ (Project Method) การสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน (Committee Work Method) การสอนแบบอภิปราย (Discussion Group) การสอนแบบพัฒนาความสามารถเฉพาะ (Talents Unlimited) วิธีสอนแบบหน่วย (Unit Teaching Method) เป็นต้น

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 42 ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้อันเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วย สมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนatanเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 25) และตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดหลักการ ข้อ 3 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตาม

ต้องการอย่างได้ผล (วัฒนาพร ระบุว่าทุกซ์, 2552, หน้า 49) และหลักการพื้นฐานของแนวคิด “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งแนวคิดแบบผู้เรียนเป็นสำคัญจะยึด การศึกษาแบบก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตน โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตน เองอย่างเต็มที่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบดั้งเดิมทั่วไป คือ

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้บทบาทของครูคือผู้สนับสนุน (supporter) และเป็นแหล่งความรู้(resource person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย ได้แก่ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิม และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน(เทคนิคการสอน)
3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อ คำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง
4. สัมพันธภาพประกอบดีระหว่างผู้เรียน การมีสัมพันธภาพประกอบดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพประกอบเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ครู คือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ดี

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษาคือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น คุณลักษณะ ด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติและด้านอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง พฤติกรรมที่นำกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับ ความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) รูปแบบ กระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ 3) เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงและ ตรงตามความต้องการของผู้เรียน 6) ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสร้างสื่อและนวัตกรรมในการ

สอน

อัครา ประเสริฐสิน (2560, หน้า 80) การสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน เป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ จำนวนมากทั้งในการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม รวมไปถึงสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและได้กล่าวว่า สื่อและนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการคิดในสิ่งใหม่ ๆ รวมไปถึงสื่อในการเรียนการสอนที่ครูไม่เคยได้ใช้มาก่อน หรือดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้เกิดความทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถที่จะตอบสนองการเรียนรู้อย่างเป็นรายบุคคล การเรียนแบบมีส่วนร่วม การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการใช้นวัตกรรมสื่อการสอน เป็นตัวกลางหรือช่องทางถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ รวมไปถึงประสบการณ์จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสื่อการเรียนก็นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนผู้สอนได้แสดงบทบาท และเกิดความเข้าใจ ในวิชาที่เรียนที่สอนกันได้มากขึ้น

เทพสุตา จิวตระกูล (2560, หน้า 83) นวัตกรรมในการสอนเป็นการสร้างสื่อใหม่ที่ช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้นได้จริงในการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อให้ได้ประโยชน์ในการเรียนสูงสุด เป็นได้ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เน้นนวัตกรรมที่มีลักษณะมีความน่าสนใจ เช่น มีการใช้เกมและภาพประกอบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยตนเองมีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน นวัตกรรมควรเข้าใจวิธีการใช้ได้ง่ายเพื่อถ่ายทอดความเข้าใจของนักเรียนและสะดวกแก่ครูที่ไม่ชำนาญด้านนวัตกรรมง่ายต่อการเตรียมการและสะดวกในการทำวิจัยเพราะครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษาที่ดี ควรช่วยเสริมแรงจูงใจในการเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและเข้าใจบทเรียนได้เร็วและจดจำได้ หากเป็นสื่อออนไลน์จะสามารถเข้าถึงนักเรียนในยุคปัจจุบันได้ดีกว่าสื่อที่เป็นสิ่งของควรมีการทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนรู้เพื่อติดตามพัฒนาการของผู้เรียนหลังใช้สื่อได้ มีการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่

ระหว่งการสอนกับการวิจัย ต้องมีการทดลองใช้นวัตกรรม จนมีความเชื่อมั่นและผ่านการประเมินนวัตกรรม เมื่อนำมาใช้จริงต้องเหมาะสมกับวิชาที่ใช้สอนและวัยของผู้เรียน ควรเผยแพร่นวัตกรรมไปยังผู้อื่น และมีการนำผลจากการวิจัยที่ได้มาแก้ปัญหาให้ตรงตามข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจริง แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการทำวิจัยของครูประกอบด้วย 7 ด้าน โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ช่วยเสริมให้การจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างดียิ่งขึ้น แต่ไม่ได้เป็นขั้นตอนหรือมีลำดับก่อนหลัง ดังนั้น ผู้ที่จะนำแนวทางนี้ไปใช้จึงควรพิจารณาขีดความสามารถและดำเนินการให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์สูงสุดของการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. การจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการผลิตนวัตกรรม (Training) โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมมาให้ความรู้ มีบุคลากรที่สามารถให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรม และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในการจัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและทำวิจัยของครู
2. การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม (Support technology)
3. มีการจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือกัน (Academic presentation stage)
4. มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน (Classroom innovation promotes) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา สร้างความร่วมมือร่วมกับคณะครูเพื่อเข้าใจถึงเหตุผลและประโยชน์ของนวัตกรรมและการวิจัย
5. มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม (Budget for innovation)
6. กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้ใช้นวัตกรรมอย่างทั่วถึง (Students for earning innovation)
7. สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม (Motivation) เช่น ให้รางวัล การเพิ่มเงินเดือนสำหรับครูและบุคลากรที่มีผลงานด้านการศึกษา และการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา

การเรียนโดยใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำให้ลดเวลาในการทำความเข้าใจด้วยตนเอง ทำให้การจัดการเรียนการสอนสนุกสนาน

ไม่น่าเบื่อ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนมากขึ้น มีส่วนทำให้ผลการเรียนดีขึ้น มีข้อมูลข่าวสารตามความต้องการทันโลกทันเหตุการณ์ การเรียนโดยใช้สื่อมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนและผู้สอนควรมีเจตคติที่ดีต่อการใช้สื่อ (Lubbers, 2014, p. 19)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 3)

ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของนวัตกรรมการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

1. ความเป็นนวัตกรรมโดยพิจารณาจากการเป็นผลงาน วิธีการกระบวนการ หรือองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
2. กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่
 - 2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนำไปใช้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย
 - 2.2 การออกแบบนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - 2.3 การนำไปใช้มีการดำเนินกิจกรรมของนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้จริง
 - 2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งจากภายในและนอกหน่วยงาน
 - 2.5 ผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการนำนวัตกรรมไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. คุณค่าของนวัตกรรมพิจารณาจากหัวข้อต่อไปนี้
 - 3.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของกลุ่มเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
 - 3.2 การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
 - 3.3 การเรียนรู้ร่วมกันทั้งหน่วยงาน
 - 3.4 การนำไปใช้ง่ายและสะดวก
 - 3.5 การยอมรับโดยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน หมายถึง การนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อในการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองการเรียนรู้อของผู้เรียนได้ โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ 3) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่ 4) ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม 5) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

ทิศนา ขัมมณี (2551, หน้า ก) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัยแนวการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัย หลักการวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลายเข้าไปช่วยการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้วยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วย ครูพึงตระหนักว่าการปรับปรุงการสอนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่องความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครูมืออาชีพที่ต้องมีวิธีสอนที่หลากหลาย โดยกล่าวในการสัมภาษณ์หัวข้อ 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน แต่ครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาขาดความเข้าใจและสับสนในการเลือกวิธีการสอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนโดยเฉพาะสับสนเนื้อหาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยให้เด็กมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น และได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงแต่ไม่ได้หมายความว่าจะให้ยกเลิกระบบการสอนแบบบรรยายที่ครูเป็นศูนย์กลาง เพราะการสอนแต่ละวิธีจะมีข้อดีที่แตกต่างกันซึ่งอาจใช้ระบบการสอนที่เด็กเป็นศูนย์กลางครูเป็น

ศูนย์กลางหรือสื่อการสอนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับไปตามความเหมาะสมทั้งนี้เรากำลัง
 ลับสนระหว่างสภาพการเรียน และคุณภาพการเรียนซึ่งการจัดสภาพการเรียนจะดีหรือไม่
 ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเองสภาพการเรียนและคุณภาพการเรียน
 ซึ่งการจัดสภาพการเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเอง
 การสอนที่มีคุณภาพจะต้องเริ่มจากการกำหนดขั้นตอนเลือกรูปแบบการสอนที่มีอยู่
 หลากหลายวิธี แต่รูปแบบที่ครูจะใช้กันมากมี 14 วิธี คือ การบรรยาย สาธิต ทดลอง นิรนัย
 อุปนัย ทัศนศึกษา อภิปรายกลุ่มย่อย บทเรียนโปรแกรม ศูนย์การเรียน กรณีตัวอย่าง
 ละคร บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่มี
 ข้อกำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใดแต่ครูจะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่าง
 ในวิธีการและวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบเพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับ
 วัตถุประสงค์ เป้าหมายการสอนในแต่ละวิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใด
 ถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามี ประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุด แต่ถ้ายึด
 ในรูปแบบเดียวท้ายที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่าย รวมทั้งยังไม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
 ที่หลากหลาย เช่น การรับรู้เนื้อหาเข้าใจเนื้อหาเจตคติการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
 และความคิดในชั้นสูง ซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการสอนครูจึงควร
 เลือกใช้วิธีที่หลากหลายสลับเปลี่ยนกันไป ซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียน
 การสอน และคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น ฉะนั้นวิธีสอนที่ดีที่สุด คือ วิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 โอกาส และ สถานการณ์ ในการสอนเรื่องหนึ่ง ครูอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ทั้งครูและนักเรียน
 ไม่เบื่อหน่าย

วิธีสอน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้
 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตาม
 องค์ประกอบและลักษณะเฉพาะของวิธีการนั้น ๆ หรือวิธีสอน หมายถึง แนวทางปฏิบัติ
 แบบอย่างที่ทำให้ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ
 ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ และขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะ
 เฉพาะที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ เช่น วิธีสอนโดยใช้ การบรรยาย วิธีสอนแบบสาธิต
 แบบแบบโครงงาน แบบสืบสวนสอบสวน แบบอุปมัย แบบอภิปราย (วัฒนา ก้อนเชื้อวัฒน์,
 2559, หน้า 32) ขณะที่ ทิศนา แหมมณี (2551, หน้า 54) ให้ความหมายของวิธีสอน
 หมายถึง ขั้นตอนและผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการ
 ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญ เป็นลักษณะเฉพาะหรือ

ลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ เช่น วิธีสอนโดยการบรรยาย องค์ประกอบสำคัญของการบรรยาย คือ เนื้อหาสาระที่จะบรรยายขั้นตอนสำคัญ คือการเตรียมเนื้อหาสาระการบรรยายและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดจากการบรรยายดังนั้น วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย ก็คือกระบวนการเรียน ขั้นตอนให้ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยเตรียมเนื้อหาสาระที่จะบรรยายแล้วบรรยาย

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย หมายถึง ขั้นตอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ 2) เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน 3) มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
1. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<p>พฤติกรรมที่นำกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ 3) เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน 6) ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
2. สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน	การนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อในการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1) กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ 3) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่ 4) ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม 5) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม
3. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	ขั้นตอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน	1) การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ 2) เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน 3) มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

7. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ ชีระ รุญเจริญ

ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 143) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

7.1.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่าจากปัจจัยที่คาบเกี่ยวกัน ได้แก่ โดยการยกระดับความตระหนักและความรับรู้ของผู้ตามถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้ โดยการทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะเห็นความสำคัญ ของ ประโยชน์ของทีมงานหรือองค์กรโดยรวม วิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบของความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างขึ้น

7.1.2 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพจึงประกอบด้วย การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรมการสร้างแรงดลใจ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การมุ่งความสัมพันธ์รายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การดำรงไว้ซึ่งอำนาจระหว่างบุคคล

7.1.3 สิ่งที่ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกระทำ ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรักและมีความภูมิใจต่องานที่ทำ แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำ ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา คิดออกไปนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่อนาคตอยู่ในกระแสขององค์การตลอดเวลา ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา กระตุ้นคนอื่นให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่มี การตำหนิใคร เมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว

7.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ อภารัตน์ ราชพัฒน์

อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 70-71) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยมีลักษณะของความเป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ได้รับการยอมรับ มีความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์การ และมีความมุ่งมั่น

7.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ วราภรณ์ สาริโรจน์

วราภรณ์ สาริโรจน์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 องค์ประกอบด้วย ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์และการครองใจคน การยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันและการกระตุ้นทางปัญญา

7.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ กนกอร สมปราชญ์

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 150) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย

7.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม

7.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตรื่นเริง

7.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

7.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองและส่วนรวม

7.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ Bass

Bass (1985, p. 367) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยอาศัยพื้นฐานได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้

4.5.1 การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ของพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

7.5.2 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม

7.5.3 การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามสูงขึ้นและการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนได้เอง

7.6 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ Tichy and Devara

Tichy and Devara (1986, p. 379) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีองค์ประกอบดังนี้ ยอมรับตนเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ชอบการเสี่ยงที่มีความรอบคอบ มีความศรัทธาในคนอื่นและไวในการรับรู้ความต้องการของคนเหล่านั้น มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจน ให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การได้ดี มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด (Cognitive Skills) และมีความเชื่อในวิธีการใดที่อิงวิชาการและมีความละเอียดรอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหา และมีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่าง ๆ ได้หลากหลาย

7.7 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ Gartner

Gartner (1998 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 190-192) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและ ผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตรจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ โดยมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานในการใช้ มนุษยสัมพันธ์และวิสัยทัศน์ที่ดีในการจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทิมเมอร์ สมองขาว	วราภรณ์ สโรจน์ (2559)	ชานาพร ราชพัฒน์	ธีระ ฤกษ์เจริญ (2550)	Bass (1985)	Tichy and Devara (1986)	Gartner (1998)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					√	√		2	29.00
2. สร้างความเชื่อมั่นกับเพื่อนร่วมงาน				√				1	11.00
3. ใช้กิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ ในการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง							√	1	11.00
4. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ			√	√	√			3	43.00
5. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	√	√	√	√	√		√	6	86.00
6. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง							√	1	11.00
7. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้น						√		1	11.00
8. ปลุกฝังความภูมิใจความสามัคคี	√	√					√	3	43.00
9. ความเคารพซึ่งกันและกัน	√	√				√	√	4	57.00
10. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์	√	√		√	√	√	√	6	86.00
11. เป็นผู้นำทางการคิด	√					√		2	29.00

ตาราง 8 (ต่อ)

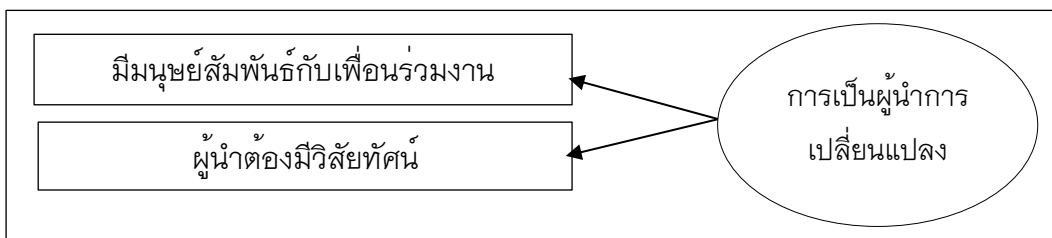
องค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	กนกอร สมปราชญ์	วารภรณ์ สาโรจน์ (2559)	อภากรัตน์ ราชพัฒน์	ธีระ ฐิติเจริญ (2550)	Bass (1985)	Tichy and Devara (1986)	Gartner (1998)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
12. เป็นแบบอย่างที่ดี				√				1	11.00
13. ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน				√	√			2	29.00
14. มีลักษณะของความเป็นผู้นำ			√			√		2	29.00
15. ความสามารถในการทำงาน เป็นทีม			√				√	2	29.00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 15 องค์ประกอบแต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
จากภาพประกอบ 6 แสดงแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารอันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความเข้าใจความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานงานที่ออกมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (แวนวอร์เรน ชนมาสุข, 2555, หน้า 8) มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ไปด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษยสัมพันธ์คือการตอบสนองของความต้องการมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุขเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษยสัมพันธ์ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องมนุษยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน (บุษบง ธิษมาต, 2560, หน้า 353)

การศึกษาเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีในที่นี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจและค้นหาแนวทางสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของตนในหน่วยงานนั้น ๆ คำว่า “ลักษณะของกลุ่มทำงาน” ที่กล่าวถึงในที่นี้มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการกระทำ การปฏิบัติต่อกันและกันของผู้ทำงานร่วมกลุ่มซึ่งมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ (บุษบง ธิษมาต, 2560, หน้า 356-358)

1. มีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกซึ่งการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยจะสนอง

ความต้องการนี้ได้โดยที่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็นของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนใหญ่

2. มีความไว้วางใจและเชื่อในความสามารถซึ่งกันและกัน บุคคลทั่วไปมักต้องการความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่นดังนั้นในการทำงานร่วมกันทุกคนควรต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่เข้าไปก้าวก่ายถ้าเขาไม่ขอความช่วยเหลือการก้าวก่ายเกินหน้าที่มักก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งสร้างผลเสียต่องานมากกว่าผลดี

3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน มนุษย์ทุกคนมักต้องการความชัดเจนในงาน และต้องการความสบายใจในการอยู่ร่วมกันซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีนอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวกันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและการอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มทำงานที่ดีนั้นมักใช้การสื่อสารสองทางหรือหลายทางมากกว่าสื่อสาร ทางเดียวคือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดอยู่ข้างเดียวขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

4. มีการช่วยเหลือกันในขอบเขตที่เหมาะสม ในการทำงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่มถ้าทุกคนพร้อมต่อการเป็นผู้ให้ยอมทำให้เกิดความสุขในกลุ่มได้ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจัดว่าเป็นการให้อีกรูปแบบหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตรซาบซึ้งใจ ฟังพอใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการให้ในขอบเขตที่เหมาะสมเช่น ให้เมื่ออีกฝ่ายต้องการความช่วยเหลือ

5. มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในการทำงานร่วมกัน ถ้ามีทีมงาน (team work) ที่เหมาะสม คือ มีระบบงานที่ดีมีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ และมีขอบข่ายงานที่กำหนดเด่นชัดการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและมีการร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดีมักส่งผลให้งานสำเร็จและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วย

6. มีการร่วมมือที่ดีการร่วมมือเป็นพฤติกรรมของกลุ่มที่มีลักษณะไปในทางเดียวกันของสมาชิกกลุ่มคือแต่ละบุคคลจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายก็ต่อเมื่อกลุ่มได้รับความสำเร็จดังนั้นจึงจัดได้ว่าในการทำงานร่วมกันนั้นถ้าทำให้ทุกคน

ร่วมมือกันทำเพื่อให้กลุ่มทำงานสำเร็จได้ก็จัดว่ากลุ่มดังกล่าวมีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันวิธีนี้จะเป็นที่ยอมรับของนักจิตวิทยามากกว่าการแข่งขันเนื่องจากในกระบวนการของการแข่งขันนั้น เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเสียแม้บางครั้งการแข่งขันอาจทำให้ผลงานของกลุ่มดีขึ้นแต่ในแง่ของสัมพันธภาพมักเสียไป

7. ผู้มาร่วมกลุ่มทำงานมีลักษณะที่เอื้อต่อการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันถ้าสมาชิกในกลุ่ม มีลักษณะบางประการที่เอื้อต่อการมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีคือมีลักษณะส่วนตัวที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยไมตรีอันดีเช่นสมาชิกกลุ่มมีความสนใจในการทำงานนั้น รู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่มรู้จักดำเนินงานกลุ่ม รู้นโยบายและเป้าหมายของงาน มีความเป็นกันเองคบคนง่ายมีลักษณะให้กำลังใจผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบย่อยมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกัน ความรักใคร่นับถือเพื่อให้ได้ทีมรวมงานที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชีวิต มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน 3) ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 4) มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์ (2552, หน้า 17) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์

มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูดกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักผูกพันเกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
 2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล การมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน
 3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น
 4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีตโดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต
- วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์มีกระบวนการอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การสร้างภาพการสื่อสารภาพเพื่อการปฏิบัติได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่จะคิดคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์
 2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
 3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยืดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
 4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นริเริ่ม ให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอไวต่อสิ่งใหม่ ๆ อย่างพินิจพิเคราะห์
 5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุดและเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่
- กนกอร สมปราชาญ (2558, หน้า 350-351) การสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองบทบาทของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในระดับองค์กรแบ่งงานและบุคคล การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานวิจัยมากมายพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้บทบาทการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์องค์ประกอบวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงดังนี้
1. เป็นเรื่องราวในอนาคตที่น่าสนใจที่ทุกคนมีส่วนร่วม
 2. อนาคตคุณจะเป็นอะไร อะไรคือภาพลักษณ์ของคุณ
 3. ภาพในอนาคตของคุณจะต้องเป็นภาพกว้างแต่ต้องสามารถประสบผลสำเร็จได้
 4. เป็นเรื่องในอนาคตสามารถมองเห็นได้ เรียบง่ายและไม่ไกลเกินไปจนเอื้อมไม่ถึงการมีวิสัยทัศน์ในชีวิตและการทำงานเป็นแรงกระตุ้นการทำงานเมื่อเราประสบความสำเร็จยากลำบากจะช่วยให้กำลังใจเมื่อเผชิญกับปัญหา
- องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล องค์ประกอบและคุณสมบัติของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลควรประกอบด้วยดังนี้
1. วิสัยทัศน์ควรมีระยะเวลา 5-7 ปี
 2. เป็นเรื่องที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

3. วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องเห็นความเจริญเติบโตมีส่วนเพิ่มของสภาวะปัจจุบัน ไม่ใช่ถ่อมตัวจนเกินไปควรทำให้ยิ่งใหญ่และเป็นไปได้

4. สามารถอธิบายสาระสำคัญในชีวิตที่แสวงหาไม่ใช่ทุกรายละเอียดรายละเอียดจะมาทีหลังจากมีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์แล้ว

5. วิสัยทัศน์ควรอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่เราสนใจ

6. สอดคล้องกับค่านิยมหลักในชีวิตและการทำงานของเร

7. ควรจะเขียนในรูปแบบกาลปัจจุบัน ไม่ใช่เขียนในกาลอนาคตจะบรรยายถึงสิ่งที่รู้สึก ได้ยิน คิด พูด และทำอะไรเมื่อไปถึงวิสัยทัศน์แล้ว เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์จำเป็นต้องชี้แจงพันธกิจหรือประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจะให้คนอื่นรู้ ดังนั้นต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ต้องถามคำถามตัวเองดังนี้ จะวิสัยทัศน์กับใคร ใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์บรรลุผล ใครจะช่วยได้บ้าง เป็นสิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือเมื่อจำแนกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว จะสื่อสารวิสัยทัศน์ของเรา อย่างไรถามตัวเองเสมอว่าสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ในเวลาที่มีอยู่ได้อย่างไรแล้วจัดกระทำต่อไป

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบย่อยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัดผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลง 3) มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ 4) กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร 5) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด
1. มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกัน ความรักใคร่นับถือ เพื่อให้ได้ทีมร่วมงานที่ดีในการปฏิบัติงานวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1) การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน 3) ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 4) มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ
2. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลง 3) มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ 4) กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร 5) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

อรุณ รักรธรรม (2551, หน้า 196–234) กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีวิธีการพัฒนาแบ่งได้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล (individual)

1.1 การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการศึกษาด้วยตนเองของบุคคลแต่ละคน โดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานฝึกอบรม อาจเสนอรายวิชาที่สามารถศึกษาด้วยตนเองให้ผู้อบรมสามารถนำกลับไปศึกษาที่บ้าน และอาจสนับสนุนให้ได้มีโอกาสในการค้นคว้าจากห้องสมุดเพิ่มเติมก็ได้

1.2 การสอนงาน เป็นวิธีการช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งหัวหน้าจะทำงานใกล้ชิดกับลูกน้องโดย

1.2.1 มีการเริ่มต้นจากสภาพที่ผู้เรียนเป็นอยู่

1.2.2 สอนแนะนำตามความสามารถของบุคคลซึ่งแตกต่างกัน

1.2.3 ให้ผู้เรียนกระทำด้วยตนเองมากที่สุด

1.2.4 สาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง

1.2.5 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.6 สร้างบรรยากาศให้ความเชื่อมั่น

1.2.7 พยายามอยู่ใกล้ชิด

1.2.8 กำหนดเป้าหมายและอธิบายมาตรฐาน

1.2.9) ทำการสอนซ้ำ

1.3 การฝึกวิธีทำงาน เป็นการฝึกอบรมคนที่มีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน (coaching) แต่เน้นที่ความเร่งด่วนให้สามารถทำงานได้ในเวลาอันรวดเร็วเน้นทักษะการเคลื่อนไหว (motor skill) ในการปฏิบัติงานประจำวัน

1.4 การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป (programmed learning) เป็นการเรียนรูด้วยตนเองเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวรเรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

1.5 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้มากกว่า 1 งาน โดยให้ย้ายจากฝ่ายหนึ่งไปยังฝ่ายหนึ่ง จนกว่าจะเหมาะสมแต่ในภาครัฐบาลอาจทำได้ยากเนื่องจากใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม (group) มักดำเนินการกับกลุ่มบุคคลมีวิธีการดังนี้

2.1 การบรรยาย (lecture) เป็นวิธีการดั้งเดิมที่นิยมใช้กันมาก มีประโยชน์คือ ประหยัดเวลาและเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงตามเนื้อหาของรายวิชา โดยผู้บรรยายอาจใช้สื่ออื่น ๆ ประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ

2.2 การประชุมอภิปราย (conference) จัดโดยมุ่งให้ผู้ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการปรับทัศนคติ และวิธีคิดจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.3 การอภิปรายปัญหา (panel discussion) คล้ายการประชุมอภิปรายแต่เน้นที่ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยประธานป้อนคำถามให้สมาชิกอภิปรายให้ผู้ฟังตั้งข้อสังเกตหรือวิจารณ์คำอภิปรายได้

2.4 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง

2.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ

2.4.2 กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน

2.4.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน

2.4.4 ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

2.4.5 จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน

2.4.6 สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

2.5 การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (laboratory training หรือ sensitivity training หรือ group dynamic) บางครั้งเรียกว่า การฝึกอบรมแบบรู้เขารู้เรา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหา โดยการทดลองให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตน เพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิด

ค้นหาคำตอบ และประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่น และสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติ ขึ้นมาโดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อนแล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหาแล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.7 กรณีศึกษา (case study) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่นทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเองในชั้นการวิเคราะห์ต้องพิจารณาที่บุคคลสถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่มากกระทบต่อการจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

2.8 กระบวนการเหตุการณ์ (incident process หรือ critical incident) เป็นวิธีที่ให้ผู้เรียนได้รับคำบอกกล่าวสั้น ๆ ถึงเหตุการณ์ หรือปัญหาในการทำงานวิทยากรใช้เหตุการณ์ดังกล่าวในการตั้งคำถาม กระบวนการเหตุการณ์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

2.8.1 เหตุการณ์

2.8.2 การหาความจริงโดยการตั้งคำถาม

2.8.3 การกำหนดประเด็นเมื่อได้ความจริงแล้วทำการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ

2.8.4 การตัดสินใจ แต่ละคนตัดสินใจเอง โดยระบุว่าจะทำและจะไม่ทำอะไรเพราะเหตุใด

2.8.5 การประเมินเป็นการเปรียบเทียบการตัดสินใจว่าวิธีการแก้ปัญหา นั้น ๆ ดีจริงหรือไม่เป็นต้น

2.9 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรีหลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุดแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

2.10 เกมการบริหาร (management game หรือ simulation) เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์

ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปแบบทเรียนคอมพิวเตอร์ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 461) ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็น บุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษาดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารจึง ถือเป็นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหากกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรมักจะเป็นที่เข้าใจว่า เป็นการฝึกอบรม เสมอ โดยเห็นว่า การฝึกอบรมกับการพัฒนาเป็นเรื่องเดียวกันและมีความหมายเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่เห็นว่าคำทั้งสองมีความหมายแตกต่างกัน

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษามีบทบาทสูงในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ผลผลิตของสถานศึกษาสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ในทุก ๆ ด้านโดยทั่วไปองค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุด เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการ ผู้บริหารเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและมี บทบาทสำคัญยิ่งของสถานศึกษา และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การ การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะของ ผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหาร เป็นเรื่องที่มีเหตุผลและเป็นความจำเป็นของหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยอาจจะเริ่มต้นพัฒนาการผู้ชำนาญด้านเทคนิคที่มี อาวุโสหน่อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อป้องกันและแก้ไขความล้มสัยทางบริหารดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายขององค์การ ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตน ต้องได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกระดับของหน่วยงานต้องมีความ เข้าใจและสนับสนุนการพัฒนา ผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในระยะยาวทั้งในเชิงการจัด สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้น ได้ใช้ให้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีรายละเอียดดังนี้ (Yukl, 1998, pp. 5-9)

DuBrin (2010, pp. 330-356) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับตัว ผู้บริหาร เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่นการที่ผู้บริหาร

พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพสูงกลุ่มหนึ่งลาออกจากงานผู้บริหารก็จะทำการตรวจสอบตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่น วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ หรือศึกษา เข้าอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะเห็นความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นอยู่เสมอวินัยใน ตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาดิตตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

2. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษาหมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน บุคคลจะประสบความสำเร็จในการใช้ภาวะผู้นำ

3. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงานและน้องงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันที มีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกต เวลา ผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุมแล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหาที่นำมาใช้กับ ผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุม แล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหาที่นำมาใช้กับ ผู้บังคับบัญชาของตนอีกทีหนึ่ง หรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเช่นนั้น หากพบว่าไม่ใช้ภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิผล แหล่งหรือบุคคลที่สามารถให้ประสบการณ์ประกอบด้วยผู้บริหารหรือผู้นำใน ระดับตำแหน่งที่สูงกว่า กลุ่มผู้นำระดับเดียวกัน รวมทั้งคณะผู้จัดทำรายงาน (Reporting Staff) การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อนและคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ

4. การให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืด ประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำ

ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำ แก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน (tutoring) การฝึก (coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (emotional support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้าน บริหารบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่ มักเป็นความสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษาแต่บางแห่งอาจจะมีระบบ การให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการใช้ภาวะผู้นำ ที่มีและไม่ประสิทธิผลหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือ คอยฝึกสอนผู้รับคำปรึกษาให้สามารถใช้ภาวะผู้นำแต่ในระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษา (mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำผู้ให้คำปรึกษา มักจะไม่เข้ามาแทรกแซงโดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ จัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ธวัชชัย ไพไธล (2555, หน้า 11) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นสิ่งที่แสดงถึงกรอบแนวคิด การสร้างรูปแบบ อันเกิดจากการผนวกระหว่างโครงสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการกับผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบระหว่างผู้นำทางวิชาการให้มีความสัมพันธ์กันและส่งเสริมกัน อย่างเป็นระบบเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นแรงขับเคลื่อนให้ภารกิจ การปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา 2) ประเมินผลก่อนการพัฒนา 3) ดำเนินการ พัฒนา 4) ประเมินผลหลังการพัฒนา 5) ปรับปรุง 6) คงสภาพ

ชวนะ ทวีอุทิศ (2559, หน้า 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่ารูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. หลักการ หมายถึง แนวคิดที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

2. วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
3. เนื้อหา หมายถึง สารที่เป็นองค์ความรู้ของการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
4. กระบวนการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Hallinger and Murphy (1985, pp. 217 – 245) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการสอนจากการตรวจสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาและจากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้เสริมข้อมูลสารสนเทศจากเอกสารโรงเรียน เช่น การสังเกตผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างการประเมินข้อความบรรยายกิจกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมหลักสูตร และการสอนในโรงเรียน และบันทึกการประชุมครู และวาระสำคัญของโรงเรียนจากสมมุติฐานของแบบสอบถามและข้อมูลสารสนเทศ กรอบการบริหารจัดการทางวิชาการซึ่งมี 3 มิติ และ 1 คำอธิบายงานสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เรียกว่ามาตรวัดระดับการบริหารงานวิชาของผู้บริหารสถานศึกษา (The Principal Instructional Management Rating Scale) แนวความคิดของการบริหารวิชาการได้แสดงไว้ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจชัดเจน จัดทำกรอบเป้าหมายและสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ
 2. บริหารงานการสอนนิเทศและประเมินการสอนประเมินการจัดใช้หลักสูตร กำกับความก้าวหน้า
 3. ส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียน ส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนปกป้องเวลาการสอนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูปรากฏกายให้เห็นอยู่เสมอให้ขวัญกำลังใจแก่ครู
- มิติการนิยามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนประกอบด้วย คำอธิบายงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย โรงเรียนและการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงว่าเห็นความสำคัญของกรอบเป้าหมายของโรงเรียนโดยการทำงานกับผู้ปกครอง นักเรียน และครูเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสู่ทิศทางเหล่านี้ หน้าที่การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ

ของเป้าหมายของโรงเรียนต่อครูผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน การสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้ การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ เช่น หนังสือคู่มือการประชุมครู การประชุมใหญ่ของโรงเรียน การพูดคุยกับครูหรือนักเรียน การใช้ป้ายนิเทศ และการ ประชุมครู และผู้ปกครองการบริหารการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับครู ในเรื่องหลักสูตรและ การสอนภาระงานประกอบด้วย การนิเทศ และประเมินการสอน การประสานงาน การจัด และใช้หลักสูตรและกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนการนิเทศ และการประเมิน การสอนประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการสอนให้ครูกำกับการสอนในห้องเรียนโดยการ เข้าเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและจัดการปฏิบัติการต่าง ๆ ในห้องเรียนให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนการประสานงานการจัดและใช้หลักสูตรอ้างอิง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดโอกาสให้ครูร่วมมือจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานและ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานบริหารงานการสอน มีหน้าที่กำกับความก้าวหน้าของนักเรียน อ้างอิงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลการทดสอบ เพื่อกำหนดเป้าหมายประเมินหลักสูตร ประเมินการสอน และวัดผลการความก้าวหน้า ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนการส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม ปกป้องเวลาส่งเสริมการพัฒนาอาชีพปรากฏกาย ให้เห็นเสมอให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการให้เข้มแข็งให้ขวัญกำลังใจเมื่อมีการเรียนรู้อันในหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมทางอ้อมที่ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่เป็นบวกผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนและครูโดยอาศัยการจัด รางวัลซึ่งจะช่วยเสริมแรงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และความพยายามเป็นผลดีโดย อาศัยการใช้เวลาของโรงเรียนอย่างระมัดระวังและโดยการเลือกและใช้โครงการพัฒนาครู ที่มีคุณภาพสูงคำอธิบายงานในมิตินี้ช่วยรวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้มีอิทธิพล ต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีโดยอาศัยกิจกรรมทางอ้อมเหล่านี้

Murphy (1990, pp. 19-20) ได้ศึกษารวบรวมภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่าง เป็นระบบและเข้าใจได้ง่ายโดยได้สังเคราะห์จากผลของการวิจัยจากวรรณกรรมเอกสาร เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปรับปรุงโรงเรียนการพัฒนาคูและการเปลี่ยนแปลง องค์การอาศัยการศึกษาวรรณกรรมนี้เขาได้สร้างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งรวมเอา การศึกษาวิจัยและข้อค้นพบเอาไว้มากกรอบงานนี้ประกอบด้วยมิติภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 มิติได้แก่

1. การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย
2. การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา
3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ทั้งหมดนี้ ได้กล่าวถึงและชี้ให้เห็นบทบาทหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในแต่ละมิติการสร้างพันธกิจ และเป้าหมายเป็นเรื่องพื้นฐานในการสร้างความรู้สึกว่ามีจุดประสงค์ร่วมและเชื่อมโยงการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์เดียวกัน ได้แยกมิตินี้ออกเป็นพฤติกรรมหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจการจัดทำกรอบเป้าหมายโรงเรียนคือ การกำหนดเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนโดยรวบรวมข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนทั้งที่ผ่านมาถึงปัจจุบันรวมถึงหน้าที่รับผิดชอบของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบ่อย ๆ ให้เป็นที่เข้าใจทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเน้นย้ำความสำคัญว่าเป้าหมายช่วยชี้ว่าโรงเรียนต้องมีกิจกรรมอะไรบ้าง การบริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นมิติที่เน้นพฤติกรรมกรรมการขอผู้บริหารสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพโดยการจัดประชุมและประเมิน ครูการเยี่ยมห้องเรียนการให้คำแนะนำเฉพาะและสะท้อนผลการสอน และกระบวนการเรียนรู้กำหนดงานของครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การเรียนรู้ของนักเรียนกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. พัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย จัดทำกรอบเป้าหมายของโรงเรียน สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้เป็นที่เข้าใจ
2. บริหารหน้าที่การผลิตทางการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการสอนที่มีคุณภาพ นิเทศและประเมินการสอน จัดหาและปกป้องเวลาของการสอน ประสานงานการจัดและใช้หลักสูตร และกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
3. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงวิชาการ สร้างความคาดหวัง และมาตรฐานที่เป็นบวก ปรากฏกายให้เห็นอยู่บ่อย ๆ ให้ขวัญกำลังใจแก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ
4. พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบและปลอดภัย จัดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย พัฒนา

ให้มีความร่วมมือความสามัคคีในหมู่ครู รักษาทรัพยากรภายนอกที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนให้เข้มแข็ง

Weber (1996, pp. 214–216) กล่าวว่า มีความจำเป็นที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดย ไม่คำนึงถึงโครงสร้างองค์การของโรงเรียน ได้สรุปจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถ้าความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่มีอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังจำเป็นต้องกำหนดให้ผู้นำมีลักษณะเช่นนั้น วิธีการที่ไม่มีผู้นำคณะทำงานต่องานวิชาการของโรงเรียนก็ถือว่าเป็นคุณภาพที่น่าสนใจอย่างมากแต่คนระดับมืออาชีพกลุ่มใหญ่ก็ยังจำเป็นต้องมีจุดเล็ก ๆ จุดเดียวที่ต้องคอยใส่ใจและสนับสนุนอย่างเข้มข้นต่อการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่น่าสะเทือนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการโดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐานภาวะผู้นำทางวิชาการจึงต้องได้รับความใส่ใจต่อไปโดยไม่ต้องคำนึงถึงธรรมชาติสายงานการบริหารองค์การของโรงเรียนได้จัดลักษณะจำเป็น 5 ประการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน
3. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวก
4. สังเกตและปรับปรุงการสอน
5. การประเมินการสอน

การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นกระบวนการความร่วมมือที่เข้มข้น และเป็นกระบวนการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อสร้างพันธกิจที่ชัดเจนและชัดเจนพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นสิ่งผูกมัดครู นักเรียน และผู้ปกครองให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำทางวิชาการให้โอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อภิปรายค่านิยม และความคาดหวังของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างพันธกิจรวม เพื่อโรงเรียนการบริหารหลักสูตรและการสอนต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวิชาการและการนิเทศการปฏิบัติในห้องเรียนทำให้ครูได้รับการจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ผู้นำช่วยครูใช้งานวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน

การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวกประกอบด้วยความคาดหวังและทัศนคติของโรงเรียน โดยรวมแท้จริงแล้วในจำนวนองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมดที่ปรากฏว่ามีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นสิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดอาจเป็นการกำหนด

ความเชื่อค่านิยมและทัศนคติที่ฝ่ายบริหารครู และนักเรียนยึดถือเกี่ยวกับการเรียนรู้ ผู้นำสามารถส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นบวกได้โดยการสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการให้เป็นที่เข้าใจการตั้งความคาดหวังไว้สูงเพื่อผลการปฏิบัติงานการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบที่มีความคาดหวังทางวินัยชัดเจน และทำงานเพื่อให้ครูเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อโรงเรียน

สังเกตและการปรับปรุงการสอนเริ่มด้วยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับครู การสังเกตการณ์เป็นโอกาสการปฏิสัมพันธ์เชิงอาชีพปฏิสัมพันธ์นี้ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สังเกตการณ์และผู้รับการสังเกตการณ์อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันได้เกิดขึ้นจากสองคนที่เกี่ยวข้องโดย ได้รับสารสนเทศที่มีค่าเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์โดยเน้นงานวิจัยให้เป็นพื้นฐานในการริเริ่มกลยุทธ์การสอนการซ่อมเสริมและการเข้าใจความแตกต่างของบทเรียน

มิติสุดท้ายได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการคือ การประเมินโครงการสอนถือว่าจำเป็นสำหรับการปรับปรุงโครงการสอนผู้นำทางวิชาการริเริ่มและช่วยเหลือในการวางแผนการออกแบบการบริหารและการวิเคราะห์การประเมินที่ประเมินความมีประสิทธิภาพของหลักสูตรการตรวจสอบโครงการสอนอย่างต่อเนื่องจะทำให้ครูสามารถบรรลุความต้องการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยการทบทวนและการปรับปรุงทันทีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียนด้วยกัน
2. ผู้นำทางวิชาการกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนทรัพยากรสนับสนุนการใช้ประโยชน์เพื่อการปฏิบัติการสอนและเป็นแบบอย่างในการใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนการสอน
3. ผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้มีบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสื่อสารให้เข้าใจเป้าหมายสร้างสภาพแวดล้อมสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบ
4. ผู้นำทางวิชาการเข้าสังเกตการณ์สอนและปรับปรุงการสอนโดยการเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียนและโดยการจัดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

5. ผู้นำทางวิชาการช่วยเหลือในการวางแผนการออกแบบการควบคุมการสอนและการวิเคราะห์การประเมินที่ประเมินความมีประสิทธิภาพของหลักสูตร McEwan (1998, p. 6) ได้กล่าวถึง 7 ขั้นตอน การพัฒนาสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. สร้างเป้าหมายทางวิชาการให้ชัดเจน
2. เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้คำปรึกษาได้
3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังกับครูไว้สูง
6. พัฒนาครูแกนนำ
7. รักษาทำที่ที่ดีต่อนักเรียนครูและผู้ปกครอง

Mielcarek and Hoy (2005, pp. 45-46) ได้กล่าวถึง รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการมีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึงเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน ผู้นำทำงานกับครูอย่างมีความร่วมมือเพื่อกำหนดสื่อสารและใช้เป้าหมายร่วมของโรงเรียนใช้เป้าหมายในการตัดสินใจงานขององค์การในการทำให้การปฏิบัติการสอนมีความสอดคล้องตามเป้าหมายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ตามหลักสูตรและจัดให้มีจุดหมายเพื่อก้าวหน้าเป้าหมายเหล่านี้มุ่งเน้นให้ครูบรรลุพันธกิจร่วมกัน

2. กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการสอนและการเรียน มิติดังนี้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการในเรื่องของหลักสูตรวิชาการ กิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ การปรากฏกายให้เห็นอยู่ทั่วไปในโรงเรียนพูดคุยกับนักเรียนและครูให้คำชมและสะท้อนความคิดเห็นสู่นักเรียนครูและชุมชนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานวิชาการและสร้างความมั่นใจว่าเวลาการเรียนการสอนของโรงเรียนจะไม่ถูกรบกวน

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนอย่างกว้างขวางในมิตินี้เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์นักเรียนให้มากขึ้นโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนจัดหนังสือเกี่ยวกับอาชีพของครูจัดทำตราและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครู

องค์ประกอบของรูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครู	ธวัชชัย ไพไธล (2555)	ชวณะ ทวีอุทิศ (2559)	Hallinger and Murphy (1985)	Murphy (1990)	Weber (1996)	McEwan (1998)	Mielcarek and Hoy (2005)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
1. หลักการของรูปแบบ		√	√	√	√		√	5	71.00
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ		√	√	√	√	√	√	6	86.00
3. เนื้อหาของรูปแบบ		√	√	√	√	√	√	6	86.00
4. กระบวนการพัฒนารูปแบบ	√	√	√	√	√	√	√	7	100.00
5. การวัดและประเมินผลรูปแบบ	√		√	√	√		√	5	71.00
6. วิเคราะห์ความต้องการ	√					√		2	29.00
7. ปรับปรุงรูปแบบ	√			√	√		√	4	57.00
8. คงสภาพการพัฒนา	√							1	14.00

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูพบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 8 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการพนักงานครู ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการพนักงานครู 5 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผลรูปแบบ

ตอนที่ 4 บริบทของมหาวิทยาลัยพะเยา

บริบทของมหาวิทยาลัยพะเยา

การประชุมใหญ่ครั้งที่ 6 ขององค์คณะพรรคแขวงพะเยาได้กำหนดเอาแผนการก่อตั้งมหาวิทยาลัยพะเยาไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของเริ่มตั้งแต่ปี 2549-2553 เพื่อให้แผนการก่อตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล ท่านเจ้าแขวงพะเยาจึงออกข้อตกลงฉบับเลขที่ 1286/จข.สข ลงวันที่ 07 ธันวาคม 2550 ว่าด้วยการแต่งตั้งกรรมการสร้างตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา และฉบับปรับปรุงเลขที่ 1130/จข.51 ลงวันที่ 20/10/2551 ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงออกข้อตกลงฉบับเลขที่ 3267.สส.จต/51 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2551 ว่าด้วยการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบการสร้างตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา คณะดังกล่าว มีหน้าที่ประสานงานทุกภาคส่วนราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทำงานให้สำเร็จ ตามแผนการที่วางไว้โดยในเบื้องต้น ได้ตกลงสร้างตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นในเขตพื้นที่ของโรงเรียนมัธยมชนเผ่ามีเนื้อที่ทั้งหมด 8 เฮคตา มีอาคารเรียน 2 ชั้น 2 หลัง 12 ห้องเรียน ห้องทดลอง 1 หลัง มี 4 ห้อง ห้องการทำงาน 1 หลัง หอพักนักศึกษา 3 ชั้น 1 หลัง อาคาร ไอที 1 หลัง ห้องเรียน hall 1 หลัง หอพักนักศึกษา 1 หลัง หอพักพนักงาน 3 หลัง ความพร้อมที่เป็นพื้นฐานหลายด้านในการสร้างตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา นายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงออกคำสั่งฉบับเลขที่ U91/นย ลงวันที่ 27/3/52 ว่าด้วยการสร้างตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งที่ 4 ในเขตการศึกษาและเป็นมหาวิทยาลัยแห่งที่ 5 ในทั่วประเทศและได้ดำเนินการเรียนการสอนมาแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 มาถึงปัจจุบันพอดีครบรอบ 3 ปี มีภารกิจหลักสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การค้นคว้าวิจัย 3) การบริการวิชาการ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น คณะเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์อาหาร และศูนย์เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2022, หน้า 1-2)

1.1 การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยามีหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษา มี 2 ระบบคือ ระบบ 5 ปี และ ระบบ 4 ปี ดังนี้

มหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขตได้เริ่มจัดการเรียนการสอนใน พ.ศ. 2552 ในระบบ 5 ปีเนื่องจากว่าในระยะนี้ระบบสามัญศึกษาของลาวยังเป็นระบบ 5+3+3 (11 ปี) ดังนั้น จึงมีปีเตรียม 1 ปี ก่อนเข้าเรียนต่อในสาขาวิชาต่าง ๆ อีก 4 ปี หลักสูตรที่ 1 จัดการเรียนการสอนดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์
 - 1.1 วิชาวิทยาศาสตร์สัตว
 - 1.2 วิชาวิทยาศาสตร์พื้น
 - 1.3 วิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
2. คณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 วิชาบริหารการค้า
 - 2.2 วิชาบริหารการขนส่ง
 - 2.3 วิชาบริหารการโรงแรม
 - 2.4 วิชาการท่องเที่ยว
3. คณะภาษาศาสตร์
 - 3.1 วิชาภาษาฝรั่งเศส
 - 3.2 วิชาภาษาอังกฤษ
 - 3.3 วิชาสื่อสารมวลชน
4. ศูนย์เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร
 - 4.1 วิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร
 - 4.2 วิชาเทคโนโลยีสื่อประสม

ภายหลังมีการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2553 โดยเฉพาะในระบบสามัญศึกษามีการปรับเปลี่ยนจากระบบ 5+3+3 (11 ปี) มาเป็นระบบ 5+3+4 (12 ปี) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต จึงมีการปรับเปลี่ยนจาก 5 ปีในเมื่อก่อนมาเป็น 4 ปี ถึงปัจจุบันโดยมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมในสาขาหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์สัตว วิชาวิทยาศาสตร์พืช วิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
2. คณะบริหารธุรกิจ วิชาบริหารการค้า วิชาบริหารการขนส่ง วิชาบริหารการโรงแรม วิชาการท่องเที่ยว

3. คณะภาษาศาสตร์ วิชาภาษาฝรั่งเศส วิชาภาษาอังกฤษ

วิชาสื่อสารมวลชน

4. ศูนย์เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร วิชาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร

วิชาเทคโนโลยีสื่อประสม

5. คณะวิทยาศาสตร์อาหาร วิชาเทคโนโลยีการปรุงแต่งอาหาร

วิชาธุรกิจเกษตรและการตลาด

ทั้งนี้หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานการวิจัยความต้องการ และความสนใจของบุคคลและส่วนงานในท้องถิ่นเป็นสำคัญ คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรมาเป็นลำดับ โดยผ่านความเห็นชอบจากกรมการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาในแต่ละหลักสูตรได้มีการกำหนดให้มีการทำแนวการสอน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

นอกจากหลักสูตรปกติที่ได้จัดการเรียนการสอนแล้วมหาวิทยาลัยสะพานนะเขตยังมีหลักสูตรเชื่อมต่อและหลักสูตรต่อเนื่องปริญญาตรีอีกหลายหลักสูตร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับให้พนักงานรากฐานในแต่ละอำเภอของ 3 แขวงภาคกลางและ 4 แขวงภาคใต้ของลาวรายละเอียดของหลักสูตรมีดังนี้

1. หลักสูตรเชื่อมต่อดคณะเกษตรศาสตร์
 - 1.1 วิชาวิทยาศาสตร์พืช
 - 1.2 วิชาวิทยาศาสตร์สัตและการประมง
 - 1.3 วิชาท่องเที่ยวแบบอนุรักษ์
2. หลักสูตรเชื่อมต่อดคณะบริหารธุรกิจ
 - 2.1 วิชาบริหารธุรกิจ
3. หลักสูตรต่อเนื่องคณะเกษตรศาสตร์
 - 3.1 วิชาการบริหารจัดการทางด้านกลีกรรม
4. หลักสูตรต่อเนื่องคณะบริหารธุรกิจ
 - 4.1 วิชาบริหารการค้า
5. การพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรแต่ละสาขาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแต่ละสาขาไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้แต่ละสาขาได้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

- 5.1 สนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนา ด้านวิสัยทัศน์ และประสบการณ์
 - 5.2 สนับสนุนให้บุคลากรในแต่ละสาขาได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - 5.3 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเสริมความรู้ ทั้งภายในและต่างประเทศ
 - 5.4 เชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการของแต่ละสาขาหรือที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้แก่พนักงานครูเป็นประจำ
 - 5.5 สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และสนับสนุนการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา
 - 5.6 สนับสนุนให้พนักงานครูได้พัฒนาเอกสารประกอบการสอน เอกสารเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และทำผลงานเสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการ กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีทั้งการบรรยาย โดยคณะอาจารย์ผู้รับผิดชอบ รายวิชาและวิทยากร และเน้นให้มีภาคปฏิบัติทุกรายวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จะต้องปฏิบัติการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายวิชานั้นๆ แล้วจัดทำรายงานส่งและเพื่อให้เป็นมาตรการกำกับคุณภาพ
6. พฤติกรรมของผู้เรียนขณะที่เรียน มหาวิทยาลัยได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนที่พึงประสงค์ของนักศึกษาทุกคน ไว้ดังนี้
- 6.1 ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยศึกษาจากวารสาร ตำรา สืบค้น คว้าคอมพิวเตอร์หรือค้นคว้าจาก internet
 - 6.2 จัดกลุ่มทำงานและศึกษาร่วมกัน
 - 6.3 แลกเปลี่ยนประสบการณ์เสนอผลการศึกษาค้นคว้า ทบทวนบทเรียน และซักถาม ข้อสงสัยทางวิชาการทั้งในและนอกห้องเรียน
7. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เข้าร่วมรับฟังการบรรยายทางวิชาการ ซึ่งจัดโดยสาขาคณะหรือสถาบันอย่างสม่ำเสมอศึกษาดูงานในสถาบันการศึกษา ตามที่

สาขากำหนดการทำรายงานการวิจัยและรายงานการค้นคว้าระหว่างเรียน (สุลียง ไชโยสตี, 2557, หน้า 100-104)

พนักงานครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ศึกษอบรมผู้เรียน อยู่ในโรงเรียน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลากรการศึกษาสำหรับระเบียบการคุ้มครองพนักงานครูนั้น รัฐบาลเป็นผู้กำหนดเฉพาะมาตรา 42 มาตรฐานของพนักงานครู พนักงานครูต้องมีมาตรฐานดังนี้

1. มีหลักทัศนคติการเมืองถูกต้องรักและปกป้องระบอบประชาธิปไตยประชาชน
2. มีคุณสมบัติศีลธรรมปฎิวัณจรรรยาบรรณของครูวิชาชีพครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน
3. มีความรู้ ความสามารถวิชาเฉพาะ ในการสอนอยู่ชั้นเรียนต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่ทางกระทรวงศึกษาธิการวางออก
4. มีประกาศนียบัตรหรือใบรับรองวิชาชีพครู
หน้าที่และสิทธิ์ของพนักงานครู
 1. สอนค้นคว้าวิทยาศาสตร์พัฒนาหลักสูตรและบริการวิชาการ
 2. สอนตามหลักสูตร ความรู้ วิชาเฉพาะหรือความชำนาญของตน
 3. ติดตาม ตรวจสอบ ดีค่า และวัดผลผู้เรียนอย่างเป็นธรรม
 4. ปฏิบัติระเบียบกฎหมาย ระเบียบวินัยของโรงเรียน ศูนย์และสถาบันการศึกษา
5. เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตน
6. ประพฤติตนต่อผู้เรียนอย่างเป็นธรรม นับถือและปกป้องสิทธิ์ผลประโยชน์อันชอบธรรมของผู้เรียน
7. พัฒนานำใช้และปกป้องรักษาอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
8. ได้รับการบำรุงยกระดับความรู้ทางด้านวิชาเฉพาะที่ตนสอนให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ
9. ได้รับการปกป้องสิทธิ์ผลประโยชน์และเกียรติศักดิ์ศรีของตน
10. ได้รับนโยบายต่าง ๆ ตามระเบียบกฎหมาย

11. ปฏิบัติหน้าที่ตามการบรรจุ โยกย้าย มอบหมาย ของการจัดตั้ง ชั้นสูง อย่างเข้มงวด เป็นต้นคือ การไปปฏิบัติหน้าที่อยู่เขตห่างไกล

12. ปกป้องรักษาความสงบความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน และสังคม

13. ทำกิจกรรมนอกหลักสูตรต่าง ๆ ของโรงเรียนและสังคม

14. ปฏิบัติหน้าที่ สิทธิ และพันธะอื่น ๆ ตามระเบียบกฎหมาย
จำนวนของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตรวมทั้งหมดมีจำนวน 253 คน และแยกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตได้ดังนี้

ตาราง 11 จำนวนของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต

ลำดับ	หน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต	จำนวนพนักงานครู		
		ชาย	หญิง	รวม
1	คณะศึกษาศาสตร์	15	16	31
2	คณะมนุษยศาสตร์	15	19	34
3	คณะวิทยาศาสตร์อาหาร	19	15	34
4	คณะวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	15	6	21
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	6	2	8
6	คณะเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร	11	9	20
7	คณะบริหารธุรกิจ	20	25	45
8	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	40	20	60
รวม		141	112	253

จากตาราง 11 จำนวนของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต มีทั้งหมด 8 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์อาหาร คณะวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร คณะบริหารธุรกิจและคณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม จำนวนพนักงานครูรวมทั้งหมด 253 คน แยกเป็นพนักงานครูชาย จำนวน 141 คน และพนักงานครูหญิง จำนวน 112 คน (มหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต, 2022, หน้า 32)

ตอนที่ 5 การวิจัยและการพัฒนา

5.1 ความหมายการวิจัยและพัฒนา

ทิตานา แชมมณี (2551, หน้า 5) ได้กล่าวว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อโดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พองพรพรณ ตรียมงคลกุล (2553, หน้า 174) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง เป็นการวิจัยที่มีจุดหายเพื่อสร้างหรือค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติหรือ สิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้เพื่อพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กร จุดหมายปลายทางที่ คาดหวังจึงเป็นการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวคิด พฤติกรรม วิธีปฏิบัติ ที่คาดว่าจะดีขึ้นจึงมักเกี่ยวข้องกับการทดลอง ตัวอย่างของงานวิจัยและพัฒนา เช่น การพัฒนาหลักสูตรการเรียนซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยอาจจะอยู่ในรูปของหลักสูตร โครงสร้างและแนวทางของหลักสูตรชุดฝึกอบรมครูสื่อและชุดการเรียนแนวทางการ ประเมินและ ระบบในการบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งเหล่านี้ได้มีการทดสอบด้วย กระบวนการวิจัยเพื่อยืนยันประสิทธิภาพ

ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กิจกรรมนวัตกรรมที่บริษัทหรือองค์กรดำเนินการเพื่อพัฒนาบริการหรือ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือปรับปรุงบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิม การวิจัยและพัฒนา เป็นขั้นแรกของการ พัฒนาบริการหรือกระบวนการการผลิตใหม่

กิตติยา วงษ์ขันธ์ (2561, หน้า 3) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ มีเป้าหมายในการพัฒนา ผลผลิตเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการทำงาน ระบบ บริหารจัดการ หรือ “นวัตกรรม” และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไป เผยแพร่เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปการวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่าง มีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ซึ่งมีลักษณะได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบจนได้

ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2 ลักษณะของวิจัยและพัฒนา

องอาจ นัยวัฒน์ (2554, หน้า 289 – 292) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญ ของการวิจัยและการพัฒนามี 9 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาทางด้าน การปฏิบัติงาน (Practical problem) ที่ผู้ปฏิบัติงาน ระดับล่างมักประสบขณะปฏิบัติงานประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ มากกว่าการเกี่ยวข้องกับ ปัญหาทางด้านทฤษฎี (Theoretical problem)
2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยในการดำเนินงานวิจัย เชิงปฏิบัติการทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจการเป็นมิตรรวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาค ในการแสดงความคิดเห็น
3. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจ (Understanding) ต่อสภาพ ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานมากกว่าการมี จุดมุ่งหมายเพื่อสรรค์สร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการเป็นการเฉพาะ
4. มุ่งตีความหมายเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหา โดยอ้างอิงจาก แรกจูงใจ ความเชื่อ เจตนา หรือจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรมกับบริบท แวดล้อมที่ ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นขึ้น
5. นิยมใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่อยู่ในรูปของตัวเลข (เชิงปริมาณ) และไม่ใช่ตัวเลข (เชิงคุณภาพ) เพื่อจัดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่ตนเองประสบในสถานที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมที่สุด
6. เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียงบ่งายใช้ถ้อยคำในระดับเดียวกับ ผู้ปฏิบัติงานโดยพยายามหลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะสาขา และภาษาที่เป็นนามธรรม ตรวจสอบความตรง (Validity) จากการสนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วน ร่วมหรือเกี่ยวข้องในทุกกระยะหรือขั้นตอนกระบวนการวิจัย
7. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยไม่ยึดติด กรอบการจัดกระทำทางการทดลองและการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเคร่งครัด แบบตายตัวด้วยแบบของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research design) หรือวิธีการ

ควบคุมทางสถิติใด ๆ การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นแบบกึ่งทดลองหรือวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี

8. ไม่นับสรุปร่างอย่างอิงข้อสรุปผลการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท โดยทั่วไปการสรุปร่างอย่างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงมีแนวโน้มกระทำได้เฉพาะในขอบเขตของสถานที่บุคคลและเวลาการศึกษาวิจัยแต่สามารถกระทำได้ถ้าปัจจัยเกี่ยวข้องในบริบทเหล่านั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

9. สร้างคุณภาพและความเสมอภาพระหว่างทัศนคติของบุคคลภายในและภายนอก นักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกมีบทบาทสำคัญ 2 ประการคือ บุคคลภายในเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติและเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในสถานที่ทำงานของตนเอง ในขณะที่บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคคลภายในและเป็นนักวิจัยปฏิบัติการ เช่นเดียวกับบุคคลภายใน

ภานุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2559, หน้า 3) กล่าวถึงลักษณะของวิจัยและพัฒนาไว้ดังนี้

1. เป็นวิจัยเชิงประยุกต์ที่มุ่งนำผลวิจัยไปพัฒนา
2. มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง
4. มีแบบแผนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แต่ส่วนใหญ่เป็นวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลองมีการตรวจสอบประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสิ่งที่พัฒนาขึ้นมาและมีการเผยแพร่

กิตติยา วงษ์จันทร์ (2559, หน้า 4) กล่าวถึงลักษณะของวิจัยและพัฒนาที่มีผลลัพธ์ในลักษณะดังนี้

1. นวัตกรรมประเภทวัตถุที่เป็นชิ้นอันซึ่งอาจเป็นประเภทวัสดุ/ อุปกรณ์/ ชิ้นงาน เช่น รถยนต์ สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน เป็นต้น
2. นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ/วิธีการ/ กระบวนการ/ ระบบปฏิบัติการ อาทิ รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการ บริหารจัดการ ระบบการทำงาน

สรุป ลักษณะของวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพซึ่งมีลักษณะเป็นการนำความรู้หรือความเข้าใจใหม่ที่สร้างขึ้นมาพัฒนาองค์ความรู้

5.3 ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 301-303) กล่าวว่า การวิจัยและการพัฒนาเป็นแบบที่แสดงขั้นตอนหลักของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัย ออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ (Reflection)

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตาม เงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง เป็นอย่างดีและจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง และอื่น ๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผนอย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับ

การกระทำของตนได้บางส่วนแต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียง สมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้น

3. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงาน ตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ และมีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า อย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไปเพื่อจะได้ใช้เป็น แนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัส ได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบดั่งนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อม และตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำ ตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวางการพัฒนารวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปราย ซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง บุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อน กลับโดยอาศัย กระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการ ทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียว

ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ (2559, หน้า 5) กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัย และพัฒนามีดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจนเป็นการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพรวมถึงการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น (RI: Research ครั้งที่ 1)

ขั้นที่ 2 พัฒนาต้นแบบ ถ้าเป็นการเรียนการสอนก็จะเป็นการพัฒนา รูปแบบ กระบวนการ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ หรือระบบการบริหาร จัดการ (D1: Development ครั้งที่ 1)

ขั้นที่ 3 ทดลองใช้ต้นแบบที่พัฒนาขึ้น โดยทดลองในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้ ต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ (R2)

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงต้นแบบให้เหมาะสม (D2) A

ขั้นที่ 5 นำต้นแบบที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น (R3) ซึ่งการพัฒนาต้นแบบมีการทำอย่างต่อเนื่องจะพัฒนาและไป ทดลองใช้ (D3) แต่จะกี่ครั้ง ขึ้นอยู่กับงานวิจัยแต่ละเรื่อง จนกว่าผู้วิจัยจะมั่นใจได้ว่าสามารถนำต้นแบบที่สมบูรณ์นั้นไป ใช้กับกลุ่มเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครบถ้วน

ขั้นที่ 6 ประเมินประสิทธิผลของต้นแบบและเผยแพร่

กิตติยา วงษ์จันทร์ (2559, หน้า 7) กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนามี ดังนี้

1. สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ
2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา
3. การออกแบบ/สร้าง/เลือกวิธีการ รูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อ

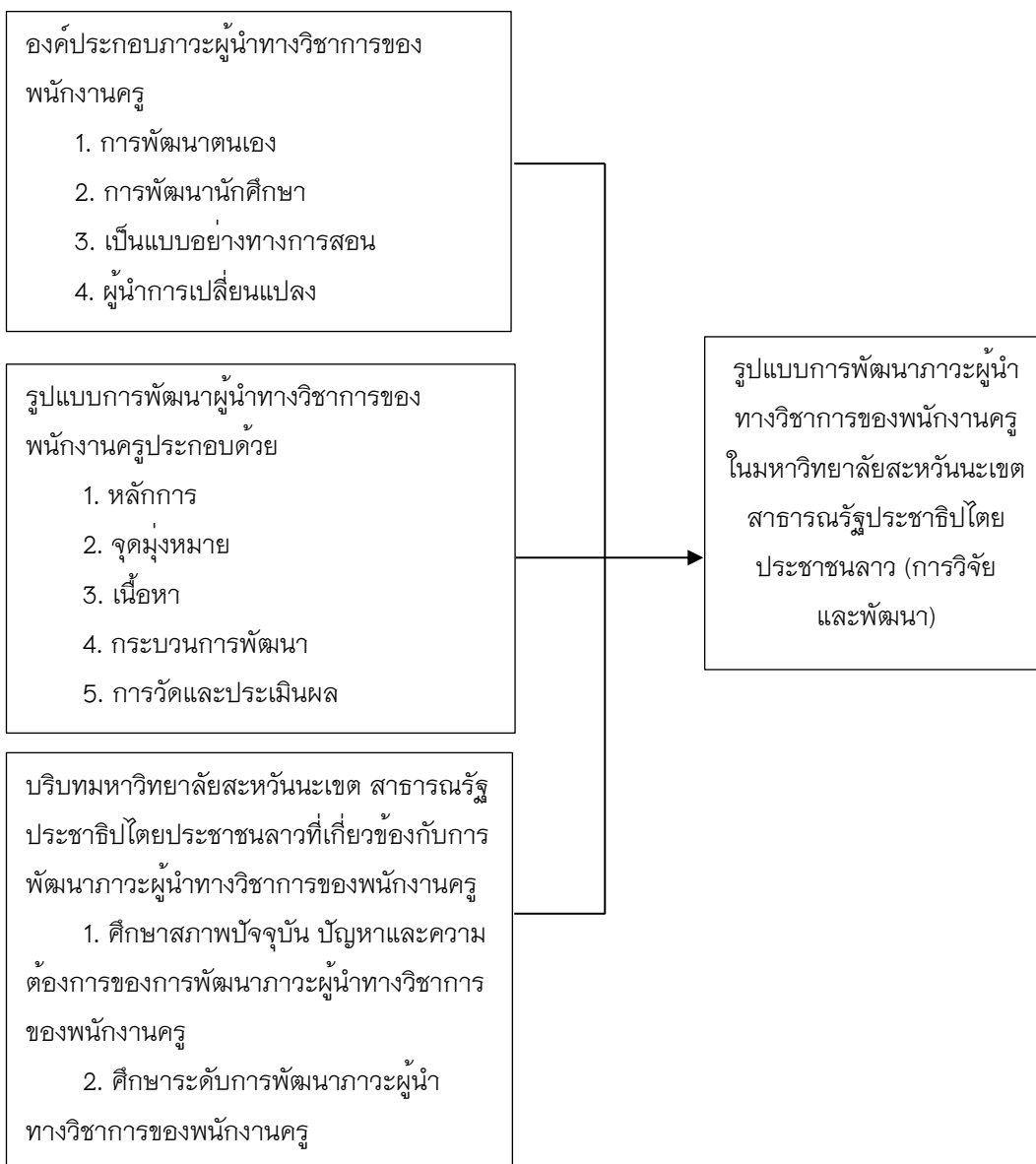
แก้ปัญหา/พัฒนา

4. ทดลองใช้และปรับปรุงหรือตรวจสอบ (อาจทดลองมากกว่า 1 ครั้ง)
5. ประเมินผลการทดลองใช้หรือผลการตรวจสอบนวัตกรรม

สรุปขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา 2) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ 3) การออกแบบ และสร้างรูปแบบ 4) ปรับปรุงหรือตรวจสอบรูปแบบ 5) ทดลองให้รูปแบบ 6) ประเมินผลการทดลองใช้หรือผลการตรวจสอบนวัตกรรม

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
นำเสนอ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ (Phase) คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูและระยะที่ 3 การทดลองใช้ภาคสนามและสรุปผลการทดลอง ดังรายละเอียดที่นำเสนอตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบรูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย สื่อบทความหรือฐานข้อมูลอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาระยะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

1.1 ขอบเขตเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขอบข่ายครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู รูปแบบการพัฒนาระยะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

1.2 ผู้วิจัยใช้ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาระยะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคัดสรรองค์ประกอบและทำการสำรวจสภาพการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในการวิจัยขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นนี้ได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้รายละเอียดขององค์ประกอบการพัฒนาวิธีการพัฒนารวมทั้งรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

วิธีการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) กล่าวคือผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นได้ในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ประเด็นหลักได้ผ่านการตรวจสอบและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการสัมภาษณ์จริงในภาคสนาม

ตัวอย่างคำถามหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แยกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. องค์ประกอบการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ควรกำหนดตัวชี้วัดอะไรบ้างในแต่ละด้าน

3. หลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการประเมินผลควรเป็นอย่างไร

4. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู อะไรอีกบ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เพื่อหาข้อสรุปสาระที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้วิจัย ได้บันทึกการสัมภาษณ์ลงในเครื่องบันทึกเสียงและไปถอดความหาข้อสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขั้นที่ 3 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study)

การวิจัยในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ควรพัฒนาในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ พนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 253 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ พนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2564 จำนวน 152 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา ภาวะผู้นำทางวิชาการองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา

2.2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพด้าน

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากประเทศไทยจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ดร.สุลียง ไชโกลี รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ สักบัววงศ์ รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เขมราช รองอธิการบดี
ฝ่ายค้นคว้าและหลังปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
 4. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 5. ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
(Index of Congruence) ตั้งแต่ 0.50–1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานครู
ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน

2.2.5 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total
Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 72) โดยมีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.303 – 0.764

2.2.6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา
(Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 72) รวมทั้ง ฉบับมีค่า
เท่ากับ 0.952

2.3 การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ได้แบบสอบถามคืนได้ใช้วิธีการทวงถามจนได้ครบจำนวน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.4.1 สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการบรรยายข้อมูล จากแบบสอบถาม

2.4.2 เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู “มากที่สุด”

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู “มาก”

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู “ปานกลาง”

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู “น้อย”

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู “น้อยที่สุด”

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ในการร่างรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มาเป็นกรอบแนวทางการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการพัฒนาและการติดตามประเมินผล หลังจากนั้นได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาไปรอรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ทั่วไปในการคัดเลือก ดังนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 8 คน เป็นผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยวิทยาลัยสหวันนะเขต และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาจากประเทศไทยจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับการวิจัยระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลด้วยตนเองจนแล้วเสร็จ

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ผู้วิจัยได้นำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ดังนี้

1. นำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มาสรุปประเด็นที่สำคัญหลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู 4 ด้าน พร้อมเอกสารประกอบรายงานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยมีการจัดเรียงลำดับของเอกสารประกอบการรายงานการวิจัยเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการ พัฒนาโดยเริ่มต้นจาก 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการพัฒนานักศึกษา 3) ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน 4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. กำหนดองค์ประกอบรายละเอียดของรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
4. จัดทำแบบประเมิน ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติที่ประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการประเมินผลแล้วเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ขั้นที่ 1 การออกแบบการทดลอง

การทดลองภาคสนามครั้งนี้กำหนดสถานที่มหาวิทยาลัยสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผู้เข้าร่วมการทดลองเลือกแบบเจาะจงเป็นพนักงานครูจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 2 การดำเนินการทดลอง

ลักษณะของการทดลอง (Treatment : T) แบ่งออกเป็น 4 กิจกรรมคือ กิจกรรมที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม จากประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อสรุปมาเป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการชี้แจงการดำเนินงาน มีการตอบแบบ ประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู จำนวน 4 ด้าน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ก่อนการอบรม

กิจกรรมที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง มีการฝึกปฏิบัติจริงขณะอบรมเชิงปฏิบัติการ

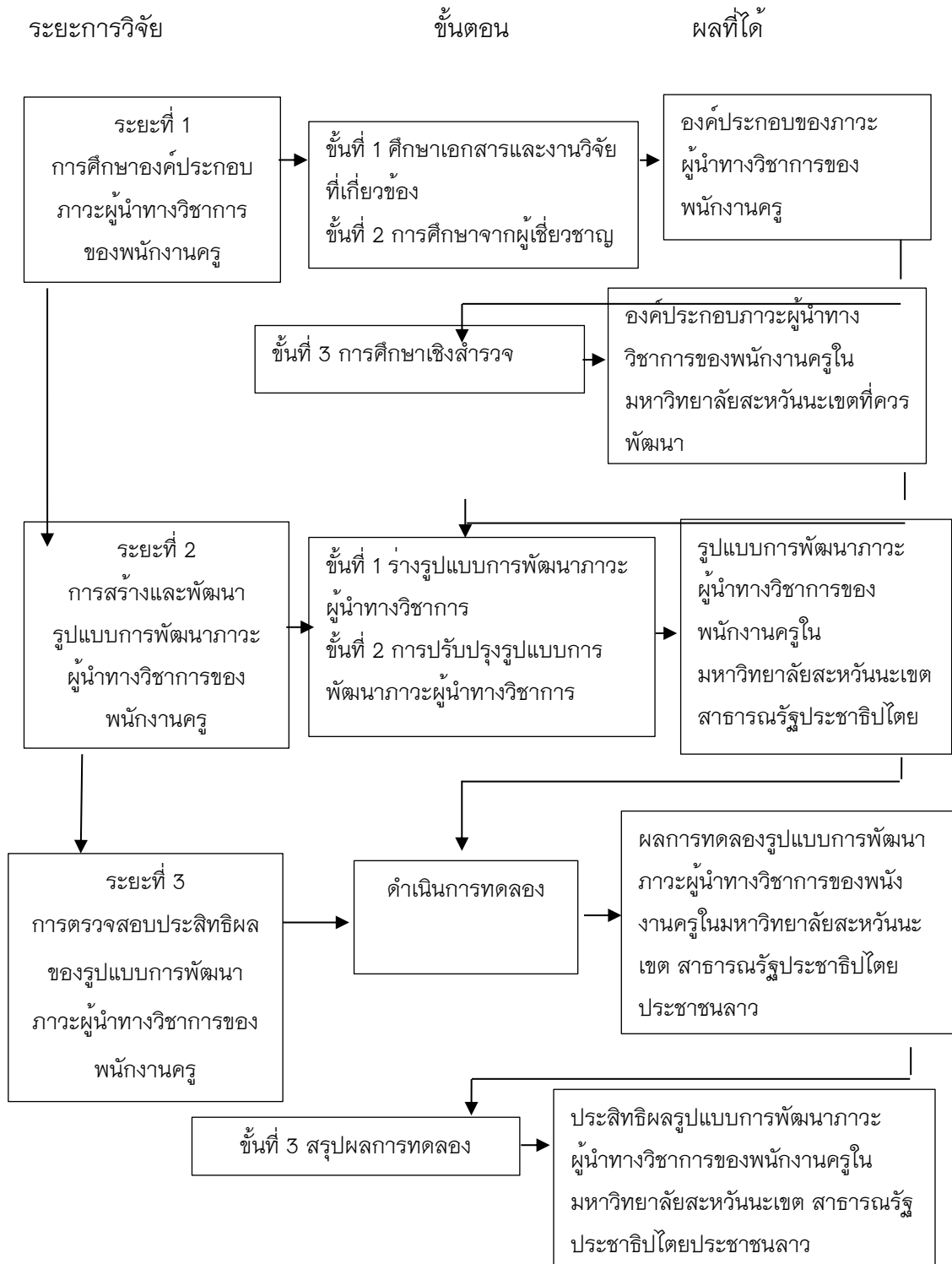
กิจกรรมที่ 4 การติดตามประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยสระแก้ว โดยผู้วิจัยประเมินผลจากการทำแบบประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการ การตอบสนองต่อการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ขั้นที่ 3 การสรุปผลการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

วิเคราะห์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระแก้วที่เข้าร่วมทดลองโดยวิเคราะห์ความก้าวหน้าของค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระแก้ว ทั้งก่อนทดลองและหลังการทดลอง

ตามแบบประเมินตนเอง และแบบประเมินการตอบสนองต่อการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ได้จัดเรียงลำดับให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของการวิจัยจึงได้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ ระยะที่ 1 ผลการศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ระยะที่ 2 ผลการสร้าง และการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู และระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ปรากฏผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 3) พัฒนาด้าน บุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัดประกอบด้วย 1) การกำหนดประเด็นในการค้นคว้า ความรู้ 2) การวางแผนในการค้นคว้าความรู้ 3) การดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่ กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ 5) การสรุปผลจากการค้นคว้า ความรู้และการบันทึกจัดเก็บ 6) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย 7) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา 8) มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติการสอน 9) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนและมีจรรยาบรรณ 10) มีลักษณะของความเป็นผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 11) มีวุฒิภาวะทาง อารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี 12) มีบุคลิกภาพน่าศรัทธาที่น่านับถือและมีการ แต่งกายที่เหมาะสมสะอาดเรียบร้อย 13) สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี

1.2 การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ คือ 1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา 3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัดประกอบด้วย

- 1) จัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา
- 2) มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา
- 3) การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 4) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน
- 5) กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้
- 6) มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
- 7) ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
- 8) นักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้
- 9) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 10) การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของครูในการจัดการเรียนรู้
- 11) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและการจัดกิจกรรม
- 12) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ

1.3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย

3 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน 3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัดประกอบด้วย

- 1) รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมองด้วยกาย และด้วยใจ
- 3) เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน
- 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
- 5) ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงและตรงตามความต้องการของผู้เรียน
- 6) ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
- 7) กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน
- 8) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้
- 9) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่
- 10) ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม
- 11) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม
- 12) การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ
- 13) เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน
- 14) มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน
- 15) ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

1.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย

2 องค์ประกอบ คือ 1) มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดประกอบด้วย

- 1) การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย

2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน 3) ให้เกียรติและเชื่อถือในความ
ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 4) มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ 5) มีการกำหนด
และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน 6) มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และการเปลี่ยนแปลง
7) มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ 8) กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์
ขององค์กร 9) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบ
ย่อย และ 49 ตัวบ่งชี้ จึงนำไปศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครู จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ทัศนะคติต่อองค์ประกอบที่เหมาะสม
ของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์
ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครู ด้านการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบย่อย (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา
ตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด
เหมาะสมหรือไม่อย่างไรดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...องค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้มีความเหมาะสม เพราะการพัฒนา
ตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายอื่นๆ ไปสู่ความสำเร็จเช่นเดียวกับการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่มีวิธีการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบย่อย
ที่ได้กำหนดมาคือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
และพัฒนาด้านบุคลิกภาพและรวมทั้ง 13 ตัวชี้วัด...”

(สุลียง ไชโกศล, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 13 ตัวชี้วัด ของภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการพัฒนาตนเองที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าวมีความ
เหมาะสมที่จะนำไปเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต...”

(คุณ ลักบัววงศ์, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่น
 นะเขตที่ได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือด้านการ
 พัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบย่อย (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาการวิชาชีพ
 ครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย 13 ตัวชี้วัดเพื่อ
 นำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสม

(สีทา เขมราช, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ผู้วิจัยได้ทำ
 การสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต ด้านการพัฒนาตนเองมีความ
 เหมาะสมในการกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 13 ตัวชี้วัด...”

(บุญเฮือง นินจะเสียน, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ
 หลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยที่ได้กำหนดมาทั้งหมดมีความ
 เหมาะสมและเป็นไปได้ที่ทางผู้วิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนา
 ตนเอง...” (สุกสมพอน อะโนไท, 2564, สัมภาษณ์)

“... สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
 ที่ได้กำหนดมาทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 13 ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนา
 ตนเองมีความเหมาะสมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัย
 สระหวุ่นนะเขต...”

(คำโก้ว วงอานัดทา 2564, สัมภาษณ์)

“... จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
 ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบการวิจัยของการศึกษาและ
 พัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต ด้านการ
 พัฒนาตนเองที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพและ 13 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม

(เพ็ญสะหมอน ชัดตียะวง, 2564, สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนาตนเองที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และเมืองค้ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ มีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยได้

(ทงสะหวัด เลียบไซชะวัง, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนาตนเอง เมืองค้ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมที่ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเป็นองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวั่นนะเขต...”

(สมพง จันทะวง, 2564, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนานักศึกษา เมืองค้ประกอบย่อย (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด เหมาะสมหรือไม่อย่างไร ดังบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...องค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้มีความเหมาะสม เพราะองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูควรจะมีการพัฒนานักศึกษาและมีวิธีการพัฒนาตามองค์ประกอบย่อยคือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและรวมทั้ง 12 ตัวชี้วัด...”

(สุลียง ไชโกสี, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 12 ตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการพัฒนานักศึกษาที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าวมีความ

เหมาะสมที่จะนำไปเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตที่ได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือด้านการพัฒนานักศึกษา มีองค์ประกอบย่อย (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย 12 ตัวชี้วัด เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยที่มีความเหมาะสม

(สีทา เขมราช, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ด้านการพัฒนานักศึกษามีความเหมาะสมในการกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 12 ตัวชี้วัด...”

(บุญเฮือง นินจะเสียน, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยที่ได้กำหนดมาทั้งหมดมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่ทางผู้วิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนานักศึกษา...”

(สุกสมพอน อะโนไท, 2564, สัมภาษณ์)

“... สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ได้กำหนดมาทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 12 ตัวชี้วัด ด้านการพัฒนานักศึกษามีความเหมาะสมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต...”

(คำโก้ว วงอานัดทา 2564, สัมภาษณ์)

“... จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบการวิจัยของการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นเขต ด้านการพัฒนา นักศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม

(เพ็ทสะหมอน ชัดติยะวง, 2564, สัมภาษณ์)

“...ด้านการพัฒนานักศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และเมืองค์ประกอบย่อย การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา มีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยได้

(ทงสะหวัด เลียบไซชะวัง, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนา นักศึกษา เมืองค์ประกอบย่อย การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมที่ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเป็นองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นเขต...”

(สมพง จันทะวง, 2564, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 3 เป็นแบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน เมืองค์ประกอบย่อย (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัดเหมาะสมหรือไม่ว่าอย่างไร ดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...องค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้มีความเหมาะสม เพราะองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูควรจะมีการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน และมีวิธีการพัฒนาตามองค์ประกอบย่อยคือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และการใช้วิธีสอนที่หลากหลายและรวมทั้ง
15 ตัวชี้วัด...”

(สุลียง ไชโยลี, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 15 ตัวชี้วัด ของภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน ที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าว
มีความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สระหว้านะเขตที่ได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือ
ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อย (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อ
และนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย
15 ตัวชี้วัด เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสม

(สีทา เขมราช, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ผู้วิจัยได้ทำ
การสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน
มีความเหมาะสมในการกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 15 ตัวชี้วัด...”

(บุญเฮือง นินจะเสียน, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ
หลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยที่ได้กำหนดมาทั้งหมดมีความ
เหมาะสมและเป็นไปได้ที่ทางผู้วิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยในด้านความเป็นแบบอย่าง
ทางการสอน...”

(สุกสมพอน อะโนไท, 2564, สัมภาษณ์)

“... สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ที่ได้กำหนดมาทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 15 ตัวชี้วัด ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนมีความเหมาะสมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต...”

(คำโก้ว วังอานัดทา 2564, สัมภาษณ์)

“... จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบการวิจัยของการศึกษาและพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อ และนวัตกรรมในการสอน และการใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม

(เพ็ดสะหมอน ชัดตียะวง, 2564, สัมภาษณ์)

“...ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และมีองค์ประกอบย่อย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และใช้วิธีสอนที่หลากหลาย มีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยได้

(ทงสะหวัด เลียบไซนะวัง, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และใช้วิธีสอนที่หลากหลายและมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมที่ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเป็นองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต...”

(สมพง จันทะวง, 2564, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย (1) มีมนุษย์สัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด เหมาะสมหรือไม่อย่างไร
ดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“...องค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้มีความเหมาะสม เพราะองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูควรจะมีการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ และมีวิธีการพัฒนาตามองค์ประกอบย่อย คือ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และรวมทั้ง 9 ตัวชี้วัด...”

(สุลียง ไชโกศล, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 9 ตัวชี้วัด ของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน ที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาพะเยา...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาพะเยาที่ได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย 9 ตัวชี้วัด เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสม

(สีทา เขมราช, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาพะเยา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมในการกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 9 ตัวชี้วัด...”

(บุญเฮียง นินจะเสียน, 2564, สัมภาษณ์)

“...ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อยที่ได้กำหนดมาทั้งหมดมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่ทางผู้วิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยในด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง...”

(สุกสมพอน อะโนไท, 2564, สัมภาษณ์)

“... สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ที่ได้กำหนดมาทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 9 ตัวชี้วัด ด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต...”

(คำโก้ว วงอานัดทา 2564, สัมภาษณ์)

“... จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นกรอบการวิจัยของการศึกษาและพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ด้านผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม

(เพ็ดสะหมอน ชัดติยะวง, 2564, สัมภาษณ์)

“...ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ
หลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และมีองค์ประกอบย่อย การมีมนุษย
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม
และสามารถใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยได้

(ทงสะหวัด เลียบไซณะวัง, 2564, สัมภาษณ์)

“...องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้นำต้อง
มีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมที่ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการเป็น
องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต...”

(สมพง จันทะวง, 2564, สัมภาษณ์)

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (จำนวน 9 คน)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.1.3 ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.1.4 ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.2 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์									
4.2.1 มีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.2.2 มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลง	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.2.3 มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.2.4 กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4.2.5 สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์	√	√	√	√	√	√	√	√	√

จากตาราง 12 สรุปผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขององค์ประกอบที่เหมาะสมของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า องค์ประกอบหลักจำนวน 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยจำนวน 11 องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัดจำนวน 49 ตัวชี้วัด มีความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเชิงสำรวจ

จากการศึกษาสำรวจภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหพันธ์ประชาชาติไทยประชาชนลาว เป็นการศึกษารวข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อตรวจสอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์

สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด ซึ่งมีข้อค้นพบที่สำคัญดังได้นำเสนอตามตารางต่อไปนี

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดแสดงตามตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	102	67.10
2. หญิง	50	32.90
รวม	152	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.70
2. ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	1	0.70
3. ปริญญาตรี	51	33.60
4. ปริญญาโท	94	61.80
5. ปริญญาเอก	5	3.30
รวม	152	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1-10 ปี	72	47.40
2. 11-20 ปี	36	23.70
3. 21-30 ปี	12	7.90
4. 31 ปีขึ้นไป	32	21.10
รวม	152	100

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.10 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 61.80 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.40

3.2 การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหพันธ์เขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับการปฏิบัติ ปรากฏตามตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมและรายด้าน (n=152)

ด้านที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.31	.34	มาก
2	ด้านการพัฒนานักศึกษา	4.20	.37	มาก
3	ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	4.17	.40	มาก
4	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.30	.41	มาก
เฉลี่ยรวม		4.24	.34	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ
 พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.30$)
 ด้านการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน ($\bar{X} = 4.17$)
 ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนาตนเอง (n=152)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง				
1	พนักงานครูมีการกำหนดประเด็นในการ ค้นคว้าความรู้	4.30	.52	มาก
2	พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้า ความรู้	4.22	.50	มาก
3	พนักงานครูดำเนินการค้นคว้าความรู้ ตามแผนที่กำหนดไว้	4.26	.52	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	คาสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
4	พนักงานครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการ ค้นคว้าความรู้	4.24	.51	มาก
5	พนักงานครูมีการสรุปผลจากการค้นคว้า ความรู้และการบันทึกจัดเก็บ	4.18	.49	มาก
6	พนักงานครูแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย	4.43	.57	มาก
เฉลี่ย		4.27	.38	มาก
2. การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ				
7	พนักงานครูมีความรู้และประสบการณ์ ในการจัดการศึกษา	4.20	.48	มาก
8	พนักงานครูมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติการสอน	4.28	.49	มาก
9	พนักงานครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติ ตนและมีจรรยาบรรณ	4.41	.53	มาก
เฉลี่ย		4.30	.40	มาก
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ				
10	พนักงานครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.36	.50	มาก
11	พนักงานครูมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.36	.49	มาก
12	พนักงานครูมีบุคลิกภาพน่าศรัทธาน่านับถือ และมีการแต่งกายที่เหมาะสมสะอาดเรียบร้อย	4.39	.50	มาก
13	พนักงานครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.43	.53	มาก
เฉลี่ย		4.38	.40	มาก
เฉลยรวม		4.31	.34	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อยพบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$) และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการพัฒนานักศึกษา (n=152)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา				
14	พนักงานครูจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้า ของนักศึกษา	4.24	.51	มาก
15	พนักงานครูมีวิธีการหลากหลายในการประเมิน ความก้าวหน้าของนักศึกษา	4.22	.56	มาก
16	พนักงานครูมีการกำกับติดตามและประเมิน ความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.18	.57	มาก
17	การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียน การสอน	4.16	.52	มาก
เฉลี่ย		4.20	.44	มาก
2. การรักษามาตรฐานของศึกษา				
18	กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการ เรียนรู้	4.14	.49	มาก
19	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.24	.53	มาก
20	ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ	4.16	.50	มาก
21	นักศึกษابรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐาน ทางวิชาการที่กำหนดไว้	4.13	.47	มาก
เฉลี่ย		4.17	.39	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
3. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา				
22	พนักงานครูมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา กระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.22	.50	มาก
23	พนักงานครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน ของครูในการจัดการเรียนรู้	4.24	.52	มาก
24	พนักงานครูมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนา การเรียนรู้และการจัดกิจกรรม	4.25	.53	มาก
25	พนักงานครูมีการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ	4.18	.53	มาก
เฉลี่ย		4.23	.42	มาก
เฉลี่ยรวม		4.20	.37	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนา
นักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย
พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา
($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ($\bar{X} = 4.20$)
และการรักษามาตรฐานของศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน (n=152)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
26	รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการ เรียนการสอนที่หลากหลาย	4.23	.58	มาก
27	ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ	4.23	.58	มาก
28	เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน	4.20	.56	มาก
29	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	4.18	.59	มาก
30	ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน	4.17	.58	มาก
31	ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มที่	4.10	.54	มาก
เฉลี่ย		4.19	.47	มาก
2. สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน				
32	กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรม ในชั้นเรียน	4.09	.58	มาก
33	ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	4.14	.58	มาก
34	การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ในรูปแบบที่แปลกใหม่	4.05	.54	มาก
35	ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม	4.10	.53	มาก
36	จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการผลิตสื่อและนวัตกรรม	4.09	.56	มาก
เฉลี่ย		4.09	.47	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
3. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย				
37	การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.18	.51	มาก
38	เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ของการสอน	4.22	.51	มาก
39	พนักงานครูมีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน	4.22	.49	มาก
40	ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.30	.52	มาก
เฉลี่ย		4.24	.41	มาก
เฉลี่ยรวม		4.17	.40	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.19$) และสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (n=152)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
41	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย	4.30	.50	มาก
42	มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ในหน่วยงาน	4.34	.50	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
43	ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน	4.36	.49	มาก
44	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.34	.50	มาก
เฉลี่ย		4.33	.44	มาก
2. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์				
45	พนักงานครูมีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ ที่ชัดเจน	4.31	.50	มาก
46	พนักงานครูกระตือรือร้นในการรับรู้ และการเปลี่ยนแปลง	4.32	.52	มาก
47	มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์	4.24	.55	มาก
48	กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.22	.53	มาก
49	สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์	4.23	.53	มาก
เฉลี่ย		4.26	.46	มาก
เฉลี่ยรวม		4.30	.41	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีมนุษย์สัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

3.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ใน
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม
เพื่อทราบถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ดังนี้

3.3.1 หลักการของรูปแบบการพัฒนา มีข้อเสนอให้มีความ
หลากหลายในวิธีการ และกิจกรรมการพัฒนา การนำรูปแบบไปใช้ควรยืดหยุ่นให้ใช้ได้
ในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ได้

3.3.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ มีข้อเสนอให้พนักงานครูมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและมีความรู้ทันสมัย ทำงานเป็นทีมได้ และมีทักษะการสอนที่ดี

3.3.3 วิธีการพัฒนานำเสนอแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังตาราง 19

ตาราง 19 ข้อเสนอการนำวิธีการพัฒนามาใช้ในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

องค์ประกอบ	วิธีการพัฒนา
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	1. การฝึกฝนด้วยตนเอง 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติจริง
2. ด้านการพัฒนานักศึกษา	1. การฝึกฝนด้วยตนเอง 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติจริง
3. ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	1. การฝึกฝนด้วยตนเอง 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติจริง
4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1. การฝึกฝนด้วยตนเอง 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การฝึกปฏิบัติจริง

จากตาราง 19 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวิธีการพัฒนาโดยการ ฝึกฝนด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกปฏิบัติจริง

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา และการวัดและการประเมินผล ดังนี้

1.1 หลักการของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการ ดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเองและการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล

3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

1.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เนื้อหา

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 กระบวนการพัฒนา

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของพนักงานครู แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจากประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อ สรุปมาเป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ซึ่งมีการกำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. สสำรวจการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง จำนวน 4 องค์ประกอบ ก่อนการอบรมและพัฒนา

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ระยะเวลา 2 วัน

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง เป็นกิจกรรมการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต โดยมีการฝึกปฏิบัติจริงขณะรับการอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต โดยผู้วิจัยประเมินผลโดยการประเมินตนเองและประเมินรูปแบบการพัฒนา

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ในมหาวิทยาลัยพะเยาจังหวัด สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

การฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม จากประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อสรุปมาเป็น แนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

กลุ่มที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

กลุ่มที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

กลุ่มที่ 4 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการสังเกตและสัมภาษณ์พนักงานครูทุกกลุ่มสรุปเป็นความรู้ ตามหน่วยของตนเองทุกกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับ การพัฒนาทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกันเป็นการละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิด ความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอ ความคิดเห็น ประกอบด้วย พนักงานครูที่สอนในมหาวิทยาลัยพะเยาจังหวัด จำนวน 30 คน

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครู ของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู 4 องค์ประกอบ

3. พนักงานครูที่สอนในมหาวิทยาลัยพะเยา
กลุ่มทดลองเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครู เป็นเวลา 2 วัน โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ขั้นให้ความรู้ เป็นขั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยใช้
วิธีการ บรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนา จัดกิจกรรมการ
ระดมสมอง โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อย
แลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

3.2 ขั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่
ผู้เข้ารับการ พัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดม
ความคิด จากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสาร
ประกอบ การพัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้น
สรุปผล เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญนำเสนอโดยการเขียน
แผนภาพ ความคิด (Mind Mapping)

3.3 ขั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการ
ทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกันสรุปแนวคิด
หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

4. ขั้นสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูเป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วันที่ 1 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ (29 มกราคม 2565) มีกิจกรรมดังนี้

1) การลงทะเบียนรับเอกสาร 2) พิธีเปิดการอบรมโดย ดร.สุริยงค์ ไชโกลี อธิการบดี
มหาวิทยาลัยพะเยา 3) การปลุกมนต์เพื่อเสริมพลังจิต และ กระบวนการอบรม
เชิงปฏิบัติการ 4) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) วิทยากรในช่วงเช้า
ได้แก่ ดร.สุริยงค์ ไชโกลี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการบรรยาย
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันทำกิจกรรมในการศึกษา
วิเคราะห์ การพัฒนาตนเองและนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองโดยนำเสนอ
เป็นแผนผังความคิด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการทำ

กิจกรรมผู้เข้ารับการพัฒนาตนเอง พร้อมกับการนำเสนอแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้มีการจัดบันทึกผลการเรียนรู้ และผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

6) วิทยากรในช่วงบ่าย ได้แก่ ดร.สุริยงค์ ไชโกสี อธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยาบรรยายเกี่ยวกับ การพัฒนานักศึกษา ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความสนใจ และตั้งใจร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และร่วมกันสรุปผลที่ได้รับจากประเด็นนี้

วันที่ 2 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ (30 มกราคม 2565) มีกิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ก่อนอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) วิทยากรในช่วงเช้า ได้แก่ ดร.สุชสมพร อโณโท คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาบรรยายเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอน ผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันวิเคราะห์ อภิปราย และเขียนแผนผังความคิดเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอน และสรุปผล สะท้อนผลโดยการนำเสนอการเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) วิทยากรในช่วงบ่าย ได้แก่ ดร.สุชสมพร อโณโท คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาบรรยายเกี่ยวกับ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการพัฒนาได้ ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปประเด็นสำคัญ จัดทำแผนผังความคิด วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปในประเด็นและบันทึกผลการพัฒนา 4) ปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการและมอบประกาศนียบัตร

จากการสังเกต การสอบถามผู้เข้ารับการพัฒนา สะท้อนผลในแต่ละประเด็นของการพัฒนา สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความตั้งใจและสนใจเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างดี ด้านการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถ วิเคราะห์แนวคิด หลักการ และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีการฝึกปฏิบัติจริง ขณะอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็น 4 กลุ่ม ประปนกันตามภาระงาน โดยแต่ละกิจกรรมผู้เข้ารับการพัฒนาวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองโดยนำเสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนา

นักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมกัน อภิปรายรูปแบบกิจกรรมการพัฒนานำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของพนักงานครูทั้ง 4 ด้าน และผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำ ของพนักงานครู

จากการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และการสะท้อนผลในระยการฝึกปฏิบัติการ สามารถสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการของการพัฒนาตนเอง และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำการพัฒนาตนเองที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนานักศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการด้านการพัฒนานักศึกษา และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการ กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดหลักการด้านการเป็น แบบอย่างทางการสอน และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดทำให้เกิดประสิทธิผล ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง การประเมินพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูเพิ่มมากขึ้น จากการที่ได้นำทักษะ และความรู้ที่ได้รับในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปปฏิบัติ

1.5 การวัดและการประเมินผล

การวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

การฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจาก

ประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูและผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตนเองได้ศึกษาจากเอกสาร จากการสังเกตและสัมภาษณ์ ผลปรากฏว่าผู้รับการพัฒนาสรุปได้อย่างถูกต้อง

กิจกรรมที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การประเมินตนเองของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การประเมินรูปแบบการพัฒนา ผลการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการอบรมทุกคน

กิจกรรมที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง

การประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูขณะฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านการฝึกปฏิบัติจริง

ผลการวิเคราะห์ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ผู้วิจัยได้นำเอาแบบประเมินของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์รูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลังจากที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการแล้ว ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตาราง 20

ตาราง 20 ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง		แปล ค่า	ความ เหมาะสม		แปล ค่า	ความเป็น ไปได้		แปล ค่า	ความเป็น ประโยชน์		แปล ค่า
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. หลักการของรูปแบบ												
1.1 การใช้ทฤษฎีและหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเองและการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	4.50	.52	มาก	4.20	.78	มาก	4.50	.52	มาก	4.20	.63	มาก
1.2 ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง	4.60	.51	มากที่สุด	4.10	.56	มาก	4.10	.56	มาก	4.00	.66	มาก
1.3 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ทั้งที่เป็น การพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย	4.70	.48	มากที่สุด	4.20	.63	มาก	4.20	.78	มาก	4.10	.56	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง		แปล ค่า	ความ เหมาะสม		แปล ค่า	ความเป็น ไปได้		แปล ค่า	ความเป็น ประโยชน์		แปล ค่า
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
เฉลี่ย	4.60	.46	มากที่สุด	4.17	.39	มาก	4.27	.37	มาก	4.10	.38	มาก
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ												
2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจสร้างความตระหนักและเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	4.60	.51	มากที่สุด	3.80	.42	มาก	4.20	.42	มาก	4.30	.48	มาก
2.2 ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง	4.70	.48	มากที่สุด	4.40	.51	มาก	4.40	.51	มาก	4.10	.73	มาก
2.3 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนาในกลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย	4.50	.70	มาก	4.50	.52	มาก	3.90	.73	มาก	4.20	.63	มาก
เฉลี่ย	4.60	.54	มากที่สุด	4.23	.27	มาก	4.17	.36	มาก	4.20	.35	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง		แปล	ความ		แปล	ความเป็น		แปล	ความเป็น		แปล
	\bar{X}	S.D.	ค่า	เหมาะสม	S.D.	ค่า	ไปได้	S.D.	ค่า	ประโยชน์	S.D.	ค่า
3. เนื้อหา												
3.1 การพัฒนาตนเอง	4.50	.52	มาก	4.40	.51	มาก	4.50	.52	มาก	4.10	.73	มาก
3.2 การพัฒนานักศึกษา	4.40	.69	มาก	4.50	.52	มาก	4.30	.67	มาก	3.90	.56	มาก
3.3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน	4.30	.94	มาก	3.80	.78	มาก	4.20	.78	มาก	4.10	.31	มาก
3.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.20	.91	มาก	3.70	.67	มาก	4.10	.73	มาก	4.00	.66	มาก
เฉลี่ย	4.35	.53	มาก	4.10	.35	มาก	4.28	.24	มาก	4.02	.24	มาก
4. กระบวนการพัฒนา												
4.1 ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง	4.90	.31	มากที่สุด	3.80	.42	มาก	4.50	.52	มาก	4.20	.78	มาก
4.2 ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.30	.94	มาก	4.20	.78	มาก	4.10	.73	มาก	4.10	.73	มาก
4.3 ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง	4.60	.69	มากที่สุด	4.10	.73	มาก	3.90	.73	มาก	4.00	.81	มาก
4.4 ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล	4.50	.70	มาก	4.20	.42	มาก	4.10	.56	มาก	4.50	.52	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนา	ความถูกต้อง		แปล ค่า	ความ เหมาะสม		แปล ค่า	ความเป็น ไปได้		แปล ค่า	ความเป็น ประโยชน์		แปล ค่า
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
เฉลี่ย	4.58	.44	มาก ที่สุด	4.08	.35	มาก	4.15	.37	มาก	4.20	.30	มาก
5. การวัดและประเมินผล			มาก									มาก
5.1 การประเมินตนเอง	4.90	.31	ที่สุด	4.00	.66	มาก	4.30	.82	มาก	4.00	.66	
5.2 การประเมินรูปแบบการพัฒนา	4.80	.42	มากที่สุด	4.10	.56	มาก	4.00	.81	มาก	4.50	.52	มาก
เฉลี่ย	4.85	.33	มากที่สุด	4.05	.15	มาก	4.15	.47	มาก	4.25	.35	มาก
เฉลี่ยรวม	4.59	.24	มากที่สุด	4.12	.13	มาก	4.20	.15	มาก	4.16	.15	มาก

จากตาราง 20 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มีความถูกต้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.60$) และด้านหลักการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.60$) มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านเนื้อหา ($\bar{X} = 4.10$) ความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านเนื้อหา ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.20$) และด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัด สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่เปลี่ยนไปภายหลังการทดลองใช้

ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการทดลองทั้งหมดจำนวน 30 คน ตอบแบบประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัด สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้วิจัยประเมินโดยภาพรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา

องค์ประกอบ ที่	หลังการ ทดลอง		แปลค่า	ก่อนการ ทดลอง		แปล ค่า	ความต่าง	คารอยละ ความก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.			
1	4.57	.69	มากที่สุด	2.87	.73	ปาน กลาง	1.70	59.23
2	4.46	.76	มากที่สุด	2.97	.76	ปาน กลาง	1.49	50.16
3	4.62	.71	มากที่สุด	2.77	.72	ปาน กลาง	1.85	66.78
4	4.31	.74	มากที่สุด	2.90	.21	ปาน กลาง	1.41	48.62
โดยภาพรวม	4.49	.35	มากที่สุด	2.88	.28	ปาน กลาง	1.61	55.90

จากตาราง 21 ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนานักศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) รองลงมา คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) การพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) และการเป็นแบบอย่างทางการสอน มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)

หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการเป็นแบบอย่างทางการสอน มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) การพัฒนานักศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และการเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ความก้าวหน้าเท่ากับ 55.90

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการทดลองทั้งหมดจำนวน 30 คน ตอบแบบประเมิน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยผู้วิจัยประเมินโดยภาพรวม ผลปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ด้านที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1	ด้านเนื้อหา	4.43	.67	มาก
2	ด้านกระบวนการ	4.30	.59	มาก
3	ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ	4.23	.62	มาก
4	ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ	4.30	.72	มาก
	โดยรวม	4.32	.39	มาก

จากตาราง 22 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเนื้อหา การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านผลที่ได้จากการ เข้าร่วมโครงการ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ด้านกระบวนการ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

3. ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน เพื่อสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของ พนักงานครู ด้านการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบย่อย (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา

ตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด ได้รับการพัฒนาหรือไม่อย่างไรดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“... การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระบุรีและจังหวัด ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2565, สัมภาษณ์)

“... รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการพัฒนาตนเองผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานครู...”

(สีทา เขมราช, 2565, สัมภาษณ์)

“... หลังจากที่ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาตนเองผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นและได้รับการพัฒนาตรงตามจุดประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 13 ตัวชี้วัด...”

(ลำเงิน ทิราวุฒิ, 2565, สัมภาษณ์)

“... การจัดพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมทั้งตัวชี้วัดทั้ง 13 ตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วน...”

(บัณฑิต บัวยะราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...หลังจากเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบ คือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และ 13 ตัวชี้วัด ...”

(สัมประสิทธิ์ คำสุกถาวร, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ด้านการพัฒนาตนเองผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง...”

(สมพงษ์ จันทะวง, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และ 13 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปบูรณาการในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้...”

(คำปาน ชมภูธิราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...การเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามประเด็นที่กำหนดไว้ดังนี้คือ การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอและการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานได้...”

(ภูลัดสะไหม ไชยะสอน, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการและทักษะด้านการพัฒนาตนเองตามประเด็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู...”

(แก้วบุตตรา สิงห์ประทุม, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และ 13 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตรงตามประเด็นดังกล่าว...” (ถาวร มูลสำรวง, 2565, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนานักศึกษา มีองค์ประกอบย่อย (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด ได้รับการพัฒนาหรือไม่อย่างไร
ดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“... การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการ
พัฒนาด้านการพัฒนานักศึกษาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการ
พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2565, สัมภาษณ์)

“... รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ได้
จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการพัฒนานักศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนารับการพัฒนา
ด้านการพัฒนานักศึกษาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยตามจุดมุ่งหมายที่ได้
กำหนดไว้และมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานครู...”

(สีทา เขมราช, 2565, สัมภาษณ์)

“... หลังจากที่ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำ
วิชาการด้านการพัฒนานักศึกษาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นและได้รับ
การพัฒนาตรงตามจุดประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษา
ตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 12 ตัวชี้วัด...”

(ลำเงิน ทิราวุฒิ, 2565, สัมภาษณ์)

“... การจัดพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษา
ในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนารับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามองค์ประกอบหลัก
และองค์ประกอบย่อย รวมทั้งตัวชี้วัดทั้ง 12 ตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วน...”

(บัณฑิต บัวยะราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...หลังจากเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนานักศึกษา
ตามองค์ประกอบ คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐาน
ของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและ 12 ตัวชี้วัด...”

(สัมประสิทธิ์ คำสุกถาวงค์, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระบุรีเขต ด้านการพัฒนาการศึกษาผู้เข้ารับการอบรมได้ รับการพัฒนาด้านการพัฒนานักศึกษาตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง...”

(สมพงษ์ จันทะวง, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยคือการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและ 12 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปบูรณาการในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้...”

(คำปาน ชมภูธิราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...การเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนา นักศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามประเด็นที่กำหนดไว้ดังนี้คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานได้...”

(ภูลัดสะไหม ไชยะสอน, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการ พัฒนาได้รับพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการและทักษะด้านการพัฒนานักศึกษาตามประเด็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู...”

(แก้วบุตรตา สิงห์ประทุม, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษา การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและ 12 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตรงตามประเด็นดังกล่าว...”

(ถาวร มูลสำรวจ, 2565, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 3 เป็นแบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อย (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด ได้รับการพัฒนาหรือไม่อย่างไร ดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“... การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระบุรีหน้าเขต ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนา ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอนตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด...”

(คุณ สักบัววงศ์, 2565, สัมภาษณ์)

“... รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน ตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้และมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานครู...”

(สีทา เขมราช, 2565, สัมภาษณ์)

“... หลังจากที่ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นและได้รับการพัฒนาตรงตามจุดประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 15 ตัวชี้วัด...”

(ลำเงิน ทิราวุฒิ, 2565, สัมภาษณ์)

“... การจัดพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมทั้งตัวชี้วัดทั้ง 15 ตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วน...”

(บัณฑิต บัวยะราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...หลังจากเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่าง

ทางการสอนตามองค์ประกอบ คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและ 15 ตัวชี้วัด...”

(สัมประสิทธิ์ คำสุกถาวรค์, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาและจังหวัด ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนผู้เข้ารับการอบรมได้ รับการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง...”

(สมพงษ์ จันทะวง, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และใช้วิธีสอนที่หลากหลายและ 15 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปบูรณาการในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้...”

(คำปาน ชมภูศิริราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...การเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามประเด็นที่กำหนดไว้ดังนี้คือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน และใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานได้...”

(ภูลัดสะไหม ไชยะสอน, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการและทักษะด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามประเด็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู...”

(แก้วบุตตรา สิงห์ประทุม, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและ 15 ตัวชี้วัดผู้เข้ารับการ

พัฒนาได้รับการพัฒนาตรงตามประเด็นดังกล่าว...”

(ถาวร มูลสำรวจ, 2565, สัมภาษณ์)

ด้านที่ 4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย (1) มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด เหมาะสมหรือไม่อย่างไร ดังบทสัมภาษณ์ดังนี้

“... การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย คือ มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด...”

(คุณ ลักบัววงศ์, 2565, สัมภาษณ์)

“... รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้และมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานครู...”

(ลีทา เขมราช, 2565, สัมภาษณ์)

“... หลังจากที่ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นและได้รับการพัฒนาตรงตามจุดประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและ 9 ตัวชี้วัด...”

(ลำเงิน ทิราวุฒิ, 2565, สัมภาษณ์)

“... การจัดพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมทั้งตัวชี้วัดทั้ง 9 ตัวชี้วัดได้อย่างครบถ้วน...”

(บัณฑิต บัวระราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...หลังจากเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องรูปแบบการพัฒนา
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบ คือ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์
และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด...”

(สัมพันธ์ คำสุกถาวร, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระบุรีเขต ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับ
การอบรมได้ รับการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด
ที่ได้กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง...”

(สมพงษ์ จันทะวง, 2565, สัมภาษณ์)

“...รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบหลักและ
องค์ประกอบย่อย คือ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และ
9 ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปบูรณาการในการปฏิบัติงานและการพัฒนา
ตนเองได้...”

(คำปาน ชมภูศิริราช, 2565, สัมภาษณ์)

“...การเข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามประเด็นที่กำหนดไว้ดังนี้คือ
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานได้...”

(ภูลัดสะไหม ไชยะสอน, 2565, สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในครั้งนี้ ผู้เข้ารับ
การพัฒนาได้รับพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการและทักษะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ตามประเด็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู...”

(แก้วบุตตรา สิงห์ประทุม, 2565, สัมภาษณ์)

จากตาราง 23 ผลการสัมภาษณ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงาน
ครูหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูของผู้บริหาร
และผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน พบว่า หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต โดยการจัดอบรมเชิง
ปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูตาม
องค์ประกอบหลักจำนวน 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยจำนวน 11 องค์ประกอบย่อย
และ 49 ตัวชี้วัด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปและอภิปรายผล ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผลของการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ควรพัฒนาของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักและตัวชี้วัด ที่จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และชั้นที่ 3 การศึกษาเชิงสำรวจ

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยแบ่งเป็น 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และชั้นที่ 2 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ระยะที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การออกแบบการทดลอง ชั้นที่ 2 การดำเนินการทดลอง และชั้นที่ 3 การสรุปผลการทดลอง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ในมหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย และ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด

2) การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด

3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

2. ผลการจัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1 การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีองค์ประกอบดังนี้

2.1.1 หลักการ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเรียนรู้แบบความคิดรวบยอด โดยใช้กระบวนการและวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ในกลุ่มสถานศึกษาทุกระดับ

2.1.2 จุดมุ่งหมาย การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก เจตคติ และพัฒนาพฤติกรรม ทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตเพื่อให้พนักงานครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 เนื้อหา เนื้อหาสาระในเอกสารประกอบการพัฒนาที่ครอบคลุม องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนานักศึกษา 3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเอกสารประกอบการพัฒนาประกอบด้วย ระยะเวลา วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

2.1.4 กระบวนการพัฒนา วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้วยตนเอง และสรุปผลการศึกษาดด้วยตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริงในขณะอบรมเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 4 การวัดและการ

ประเมินผล เป็นการติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยทำการประเมินหลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.1.5 การวัดและประเมินผล วิธีการวัดผลเพื่อประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู กระบวนการพัฒนา และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานครู

2.2 ผลการประเมินของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า มีความถูกต้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ และด้านหลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ และด้านเนื้อหา ความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านเนื้อหา รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ และด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ และด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านเนื้อหา รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ และด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

3.1 ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนานักศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และการเป็นแบบอย่างทางการสอน มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการเป็นแบบอย่างทางการสอน มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง มีภาวะ

ผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนานักศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 55.90

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเนื้อหา การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อม และสื่อประกอบ การพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนานักศึกษา 3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการศึกษาบริบทของมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยผู้วิจัยได้มีการศึกษาเชิงลึกในการสัมภาษณ์และศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยจึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 องค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ ใหม่ ทุมลี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การพัฒนานักเรียน 4) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กัณญารัตน์ แกรุ่น (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนา วิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 5) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องกับ วราภรณ์ สารโจน์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านทักษะการสอนอย่างมืออาชีพ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุคันทอน สิงพวงเพ็ช (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขวิชาชีพไทยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การพัฒนานักเรียน 5) การเป็นผู้นำแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างทางการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนา และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นแนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการที่จะพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ การพัฒนาตนเองของพนักงานครูจึงมีความสำคัญมากที่สุดในการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนเองสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและพนักงานครูต้องเป็นคนที่มีความขยัน อดทน สอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2555, หน้า 107-108) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้นำทางการศึกษา ไว้ว่าประกอบด้วย การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ สอดคล้องกับ วราภรณ์ สารโจน์ (2559, หน้า 10) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดกรอบการ

วิจัยประเด็นขององค์ประกอบการพัฒนาตนเองมี 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ 3) การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ 4) การพัฒนาบุคลิกภาพ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ 6) การสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีตัวชี้วัด 20 ตัวชี้วัดสอดคล้องกับ สุคันthon ลิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 214-215) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของครูในวิทยาลัย วิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขวิชาชีพโดยประชาชนลาว สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู และมีตัวชี้วัด 16 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 21) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบแนวคิดการทำวิจัยในประเด็นองค์ประกอบย่อย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง 2) การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ 3) เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด เนื่องจากการพัฒนานักศึกษาเป็นหน้าที่หลักของพนักงานครูที่จะใช้ความสามารถของพนักงานครูเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานของนักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการสอดคล้องกับ จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้สอนที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย รักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2005) ได้กล่าวถึงการพัฒนานักศึกษาไว้ดังนี้ ผู้สอนเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้สอนต้องเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ผู้สอนมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มผู้เรียน และเพื่อชี้ชัดความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับ สุคันthon ลิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 216) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการของครูใน

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขวิชาชีพโดยประชาชนลาว สรุปผลการวิจัย องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนานักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ การรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับ ใหม่ ทุมลี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้กำหนดตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลักการพัฒนาให้นักเรียนมีองค์ประกอบย่อย คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนการรักษามาตรฐานที่สูงของนักเรียน และการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด เนื่องจากการเป็นแบบอย่างทางการสอนเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานครูที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอนใช้วิธีสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับ พิณสุดา สิริธรรศรี (2557, หน้า 8-10) กล่าวว่าการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถครู จึงต้อง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ดำเนินต้องเกิดจากการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีแบบแผนที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนถึง การเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลายผู้สอนที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอนหาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ วราภรณ์ สารโรจน์ (2559, หน้า 11) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดกรอบการวิจัยประเด็นของ องค์ประกอบทักษะการสอนอย่างมืออาชีพมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ 3) การสอนแบบบูรณาการ 4) การวางแผนการสอน และ 9 ตัวชี้วัด สอดคล้องกับ สุคันทนอน สิงพวงเพ็ด

(2558, หน้า 216) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขประชาชนลาว สรุปผลการวิจัยองค์ประกอบที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และมีตัวชี้วัด 16 ตัวชี้วัด และสอดคล้องกับ อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 21-22) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบแนวคิดการทำวิจัยในประเด็นองค์ประกอบย่อย เป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด เนื่องจากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการส่งเสริมพนักงานครูมีทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ โดยพนักงานครูมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานในการใช้มนุษยสัมพันธ์และวิสัยทัศน์ที่ดีในการจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับ วราภรณ์ สาโรจน์ (2559, หน้า 11) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดกรอบการวิจัยประเด็นขององค์ประกอบเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์และการครองใจคน 2) การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 4) การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน 5) การกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 150) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงประกอบไปด้วยการมีคุณลักษณะที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม และสอดคล้องกับ อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 22) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบแนวคิดการทำวิจัยในประเด็นองค์ประกอบย่อย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ

2. ผลการจัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1 ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครู ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหา
4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปราย กลุ่มจากประสบการณ์
ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูเพื่อ สรุปมาเป็นแนว
ปฏิบัติของกลุ่มตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่
ซึ่งมีการกำหนดกิจกรรมคือ กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนการ
อบรมเชิงปฏิบัติการและสำรวจการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบ
ประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง จำนวน 4 องค์ประกอบ ก่อนการอบรม
และพัฒนา การอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ระยะเวลา 2 วัน ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง
เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะ
หวันนะเขต โดยมีการฝึกปฏิบัติจริงขณะรับการอบรม ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล
เป็นระยะการติดตามผลการ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต โดยผู้วิจัยประเมินผลโดยการประเมินตนเองและประเมินรูปแบบการพัฒนา
เนื่องจากองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาตามที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องและได้ทำการศึกษาเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจึงได้องค์ประกอบ
และขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว สอดคล้องกับ กัญญารัตน์
แรกรุ่ง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ ส่วนที่ 2 หลักการ
และเหตุผลส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 4 แนวคิดและหลักการ ส่วนที่ 5 องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 5 ด้านประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง

(2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (3) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน และ (5) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานการเรียนรู้ และส่วนที่ 6 แนวทางการดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ และสอดคล้องกับ สู้ค้นทอน สิงพวงเพ็ด (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วยหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

2.2 ผลการประเมินของความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า มีความถูกต้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้าน การวัดและประเมินผล รองลงมาคือด้าน จุดมุ่งหมายของรูปแบบ และด้านหลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้าน จุดมุ่งหมายของรูปแบบ รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ และด้านเนื้อหา ความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านเนื้อหา รองลงมาคือด้านหลักการของรูปแบบ และด้าน จุดมุ่งหมายของรูปแบบ และด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้าน การวัดและประเมินผล รองลงมาคือด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบ และด้านกระบวนการพัฒนา อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูได้มีการศึกษาบริบทของสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยโดยมีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงและพนักงานครู จึงทำให้ทราบถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก และสามารถตอบสนองและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้ตรงประเด็น สอดคล้องกับ กัญญารัตน์ แกร์รุ่ง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทุกส่วน สอดคล้องกับสุคันทอน สิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 218) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556, 226) ได้ทำวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนาผู้เรียน ผลการตรวจสอบยืนยันพฤติกรรมของรูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกพฤติกรรม

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของพนักงานครู

3.1 ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู พบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา นักศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนา นักศึกษา และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 55.90 อาจเป็นเพราะว่า ก่อนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้เข้ารับการอบรมยังไม่มีองค์ความรู้ และความเข้าใจมากพอสำหรับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

ภาวะผู้นำทางวิชาการและเนื้อหาที่นำมาจัดอบรมอาจเป็นองค์ความรู้ใหม่ทำให้ระดับการประเมินก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และหลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการทั้งหมดประกอบด้วย 4 ด้าน โดยได้มีการจัดกิจกรรมการฝึกฝนด้วยตนเอง การอภิปรายและได้รับการฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ จากเอกสารและวิทยากรผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีผลการประเมินตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับ สุคันทอน สิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 218) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ก่อนการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้นำการแก้ไขปัญหา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาผลการประเมินตนเองภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการพัฒนานักเรียน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผู้นำการแก้ไขปัญหา และการเป็นแบบอย่างทางการสอนโดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 72.22 และสอดคล้องกับ วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556, 226) ได้ทำวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัย พบว่า ผลของการทดลองใช้รูปแบบการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของครูผู้เข้ารับการพัฒนาโดยรวมหลังการพัฒนาเพิ่มขึ้น ก่อนการพัฒนาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูมีความสำคัญและจำเป็น

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

พนักงานครู หลังการทดลองใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเนื้อหา รองลงมาคือ ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ ด้านกระบวนการ และด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบการพัฒนา อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้สร้างขึ้นได้ผ่านการ

ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญทำให้ในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่มีความชัดเจนและตรงประเด็นสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการพัฒนา สอดคล้องกับ สุคันทอน สิงพวงเพ็ด (2558, หน้า 218) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู หลังการทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ ด้านเนื้อหา และด้านกระบวนการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อยและ 49 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาริชาชีพครูอยู่เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ และมีตัวชี้วัด 13 ตัวชี้วัด
- 2) การพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา (2) การรักษามาตรฐานของนักศึกษา (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา และมีตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด
- 3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และมีตัวชี้วัด 15 ตัวชี้วัด
- 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ (1) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และมีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

ดังนั้นมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตหรือสถานศึกษาอื่นที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ผลการจัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

มหาวิทยาลัยพะเยาและสถานศึกษาอื่นๆ สามารถนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยาและ สภาครุรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางวิชาการมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยของการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูสู่ความสำเร็จ

2.2 ศึกษาเป็นวิจัยเชิงนโยบายในการกำหนดเป็นนโยบายในด้านการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กัญญารัตน์ แกร์น. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับสร้างสรรค์ความคิดของบุคคล ศึกษานาการไทยพาณิชย์ในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ บม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2558). *แผนพัฒนาแผนการศึกษาและกีฬา 5 ปี ครั้งที่ 8 (พ.ศ. 2559-2563)*. เวียงจันทร์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.
- กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โกศลภู์ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรพงศ์ ธาบุตร. (2547). *ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ณะการพิมพ์.
- จตุรงค์ ณะลีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทนา นนทิก. (2533). *การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิรนนท์ นุ่นชูคັນ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2559). เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทีศนา แคมมณี. (2551). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2540). การวิจัยทางการศึกษา (Educational Research). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทพสุดา จิวตระกูล. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว.*, 10(2) กรกฎาคม – ธันวาคม. หน้า 78-89.
- ธวัชชัย ไพไธล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2552). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2542). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- น้ำฝน รักชากกลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปฐม ปรีปุ่นงู. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผัจญ์ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2553). *การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิณสุตา สิริธรงค์ศรี. (2557). *รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2551). *การพัฒนาการคิดของครูด้วยกิจกรรมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ป.รต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์. (2559). *ภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา นุตราวรงค์. (2553). *การออกแบบหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในประมวลสาระชุดสัมพันธ์หลักสูตรและการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลัดดาวรรณ นัตตาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2553). *การเมืองการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). *เอกสารประกอบการเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อพัฒนาครู 2553*.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2559). *ทบทวนแนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- วัฒนาพร ระจับทุกข์. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์เลิฟ.

- วราภรณ์ สาโรจน์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). *การวิจัยและการพัฒนา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิตรวงศ์ ณ ป้อมเพชร. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ:
วชิระจำกัด.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี. (2561). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. สุพรรณบุรี:
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วีระชาติ วิลาศศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- วิระวัฒน์ บันนิตามัย. (2552). *การประเมินเพื่อการพัฒนา Assessment for development*.
นนทบุรี: คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
มีอาชีพการเป็นผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาสน์.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาตนการพัฒนาคนการพัฒนางาน*.
กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล เอ กอปปี้.
- ศิวนาถ ไชยมาศ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทาง
วิชาการของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2551). *กลยุทธ์การตลาดการบริหารการตลาดและกรณีศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุกัญญา แซ่มน้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: พิษณุโลก
ดอทคอม.
- สุชฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
จันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุคันทอน สิงพวงเพ็ชต์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัย
วิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขวิชาชีพโดยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ
การพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำและทฤษฎีสู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ:
เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา
ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษ
หน้าวารสารบริหารศึกษา มศว 6, 11: 83-95.
- สมยศ นาวิกการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตาม
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- ใหม่ ทุ้มสี. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ รักรธรรม. (2551). การพัฒนาองค์การการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานเป็นทีม.
กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์.

- อภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำรุง จันทวานิช. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: แนวทางสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประเทศ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Chirichello, M. P. (1997). *A study of the preferred leadership styles of principals and the organizational climates in successful public elementary schools in New Jersey*. Unpublished doctoral dissertation: Seton Hall University, New Jersey.
- Crowther et al. (2002). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Davis, G.A. & Thomas, M.A. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Draft. (2005). *The leadership experience*. Mason, OH : Thomson South-Western.
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. Sage: Thousand Oaks.
- Donald, D., Lazarus, S., and Lolwana, P. (2002). *Educational psychology in social context*. Oxford: Oxford University Press.
- Donnel and White K. (2005). *Leadership and performance beyond expectations*. New York.
- Dubrin .J. (2010). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Hallinger, Phillip and Joseph Murphy. (1985). *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*. The Elementary School Journal.
- Hallinger, J. S., & Murphy, S. L. (1985). *Assesing the instructional management behavior of principals*. The Elementary School Journal, 8(6), 221-224.

- Hoy, R.C., & Hoy, D.A. (2003). *Organization behavior*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Hoy, A. W. and Hoy, W.K. (2005). *Instructional Leadership: A Learning–centered Guide*. MA: Allyn.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed), Boston: McGraw – Hall.
- Kaiser S.M. (2000). *Mapping the learning organization Exploring a model of learning organization*. Ph.D. Dissertation: Louisiana State University U.S.A.
- Larsen–Freeman, D. (1990). *Techniques and Principles in Language Teaching*. 2nd Ed. Oxford: OUP.
- Leithwood, K.A. and Duke, D.L. (1999). *A century’s quest to understand school leadership*. In Murphy, J. and Louis, K.S. (Eds). *Handbook of research on educational administrators*. San Francisco, CA : Jossey–Bass.
- McEwan, Elaine K. (2003). *7Steps to EFFECTIVE Instructional Leadership*. California: Corwin Press.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Nahavandi. (2000). *The Art and Science of Leadership*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall.
- Richardson Ackerman & Mackenzie Sarah. (2006). *Identified the Characteristics and Responsibilities of Teacher Leaders*.
- Stogdill, Ralph M. (2007). *Handbook of readership; A Server of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley
- Ubben, G. C & Hughes, L. W. (1987). *The principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Weber. (1996). *Max The Potestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles Scripner's Sons.
- Yukl. G. A. (1998). *Leadership in organizations. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสว่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตอนที่ 1 คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสว่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์
และแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ที่ปฏิบัติงานจริงในมหาวิทยาลัยสว่นนะเขตจนประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็น
องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และวิธีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

1. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนา
ตนเอง มีองค์ประกอบย่อย (1) แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (2) พัฒนาวิชาชีพครูอยู่
เสมอ (3) พัฒนาด้านบุคลิกภาพ ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านการพัฒนา
นักเรียน มีองค์ประกอบย่อย (1) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (2) การ
รักษามาตรฐานของนักเรียน (3) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ท่านคิดว่าเหมาะสม
หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อย (1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน (3) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย (1) มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

ผู้ให้การสัมภาษณ์

()

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสรวงนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสรวงนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการพัฒนานักเรียน 3) ด้านเป็นแบบอย่าง
ทางการสอน 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย
เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสรวงนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสรวงนนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่า
น้ำหนักคะแนน ของระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในแต่ละข้อ
คำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 1 เครื่องหมาย เท่านั้น โดยได้กำหนดค่า
น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูมากที่สุด ระดับคะแนนเป็น 5

มีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูมาก ระดับคะแนนเป็น 4

มีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูปานกลาง ระดับคะแนนเป็น 3

มีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูน้อย ระดับคะแนนเป็น 2

มีการปฏิบัติภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูน้อยที่สุด ระดับคะแนนเป็น 1

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	พนักงานครูมีการกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้		√			
00	พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้าความรู้	√				

จากตัวอย่างข้างต้น ในข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานครูมีการกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ อยู่ในระดับมาก จึงทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่อง (4) และข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้าความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด จึงทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่อง (5)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามขอให้ท่านพิจารณาว่าควรใช้วิธีการพัฒนาใดบ้างที่สมควรนำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย (√) ในช่องความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และให้ข้อเสนอแนะตามที่เห็นสมควร

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเป็นภาพรวมสำหรับการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ไพวัล วังพะจัน

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษา

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

() ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

() 1-10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	พนักงานครูมีการกำหนดประเด็นในการ ค้นคว้าความรู้					
2	พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้า ความรู้					
3	พนักงานครูดำเนินการค้นคว้าความรู้ ตามแผนที่กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหประชาชาติประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	พนักงานครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้					
5	พนักงานครูมีการสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ					
6	พนักงานครูแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย					
7	พนักงานครูมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา					
8	พนักงานครูมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน					
9	พนักงานครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนและมีจรรยาบรรณ					
10	พนักงานครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
11	พนักงานครูมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี					
12	พนักงานครูมีบุคลิกภาพนาศรัทธาที่น่านับถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสมสะอาดเรียบร้อย					
13	พนักงานครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
14	พนักงานครูจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน					
15	พนักงานครูมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหประชาชาติ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
16	พนักงานครูมีการกำกับติดตามและ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง					
17	การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผล การเรียนการสอน					
18	กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผล ของการจัดการเรียนรู้					
19	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
20	ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน ทางวิชาการ					
21	นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้					
22	พนักงานครูมีการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนากระบวนการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
23	พนักงานครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ สอนของครูในการจัดการเรียนรู้					
24	พนักงานครูมีการกำหนดรูปแบบการ พัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม					
25	พนักงานครูมีการจัดการเรียนรู้แบบ ห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ					
26	รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย					
27	ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหพันธ์สาธาณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
28	เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเอง ให้ผู้เรียน					
29	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
30	ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน					
31	ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มที่					
32	กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรม ในชั้นเรียน					
33	ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้					
34	การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่					
35	ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม					
36	จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการผลิตสื่อและนวัตกรรม					
37	การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
38	เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ของการสอน					
39	พนักงานครูมีความรู้ความชำนาญในวิชา ที่สอน					
40	ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
41	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกัน แบบประชาธิปไตย					
42	มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ในหน่วยงาน					
43	ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน					
44	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ					
45	พนักงานครูมีการกำหนดและวางแผน กลยุทธ์ที่ชัดเจน					
46	พนักงานครูกระตือรือร้นในการรับรู้ และการเปลี่ยนแปลง					
47	มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริม วิสัยทัศน์					
48	กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร					
49	สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ก่อนวิธีการพัฒนา

3.1 โปรดให้ความเห็นต่อวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ แต่ละด้านว่าควร
เลือกใช้วิธีใดบ้าง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทาง วิชาการของ พนักงานครู	วิธีการพัฒนา	ความคิดเห็น		ข้อเสนอ แนะ
			เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	การพัฒนาตนเอง	1. การระดมความคิด			
		2. ศึกษาดูงาน			
		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			
2	พัฒนานักเรียน	1. การระดมความคิด			
		2. ศึกษาดูงาน			
		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			
3	การเป็นแบบอย่าง ทางการสอน	1. การระดมความคิด			
		2. ศึกษาดูงาน			
		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			
4	การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	1. การระดมความคิด			
		2. ศึกษาดูงาน			
		3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ			

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต**

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาเอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนดให้ ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 หมายถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย																				
3. เนื้อหา																				
3.1 การพัฒนาตนเอง																				
3.2 การพัฒนานักศึกษา																				
3.3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน																				
3.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง																				
4. กระบวนการพัฒนา																				
4.1 ขั้นตอนที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง																				
4.2 ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ																				
4.3 ขั้นตอนที่ 3 การฝึกปฏิบัติจริง																				
4.4 ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล																				
5. การวัดและประเมินผล																				
5.1 การประเมินตนเอง																				
5.2 การประเมินปฏิกริยา																				

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)
วันที่...../...../.....

แบบประเมินตนเอง

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

คำชี้แจง

1. แบบประเมินตนเองฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนานักเรียน 3) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูมหาวิทยาลัย สหวันนะเขต

2. ลักษณะของแบบประเมิน เป็นข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติ พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ผู้ตอบประเมินตนเองโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่าน้ำหนัก คะแนนระดับการปฏิบัติ พฤติกรรมพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู ในแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับที่ ท่านปฏิบัติ ข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น

3. ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการวิจัย โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสียหายต่อผู้ตอบแบบประเมิน

ไพวัล วังพะจัน

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษา

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

() ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

() 1-10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน
หรือรู้สึกเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านการพัฒนาตนเอง					
1	ท่านสามารถกำหนดประเด็นในการค้นคว้า ความรู้					
2	ท่านมีการวางแผนในการค้นคว้าความรู้					
3	ท่านสามารถดำเนินการค้นคว้าความรู้ ตามแผนที่กำหนดไว้					
4	ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้า ความรู้					
5	ท่านมีการสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้ และการบันทึกจัดเก็บ					
6	ท่านแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ในการจัดการศึกษา					
8	ท่านเป็นผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติการสอน					
9	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ประพฤติตนและมีจรรยาบรรณ					
10	ท่านเป็นผู้มีลักษณะของความเป็นผู้นำ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
11	ท่านเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าศรัทธาน่านับถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสมสะอาดเรียบร้อย					
13	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
14	ด้านการพัฒนานักเรียน ท่านสามารถจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน					
15	ท่านมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน					
16	ท่านกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
17	ท่านสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน					
18	ท่านกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้					
19	ท่านสามารถสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
20	ท่านดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ					
21	นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ท่านได้กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22	ท่านสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
23	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการในการจัดการเรียนรู้					
24	ท่านสามารถกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม					
25	ท่านสามารถจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ					
26	ดานการเป็นแบบอย่างทางการสอน ท่านมีรูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
27	ท่านส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ					
28	ท่านมีการเสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน					
29	ท่านสามารถทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
30	ท่านสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงและตรงตามความต้องการของผู้เรียน					
31	ท่านสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
32	ท่านสามารถกำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยสระบุรีและจังหวัด สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
33	ท่านส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้					
34	ท่านสามารถผลิตสื่อและนวัตกรรมการ เรียนการสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่					
35	ท่านมีการประเมินผลการใช้สื่อ และนวัตกรรม					
36	ท่านสามารถจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม					
37	ท่านสามารถปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้ วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ					
38	ท่านสามารถเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม กับวัตถุประสงค์ของการสอน					
39	ท่านมีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน					
40	ท่านส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
41	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ท่านมีการทำงานร่วมกัน แบบประชาธิปไตย					
42	ท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน					
43	ท่านให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน					
44	ท่านสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
45	ท่านมีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ ที่ชัดเจน					
46	ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับรู้ และการเปลี่ยนแปลง					
47	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์					
48	ท่านสามารถกำหนดพันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร					
49	ท่านสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างสร้างสรรค์					

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับผู้เข้ารับการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. แบบประเมินนี้มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบ ตอนที่ 2 รายการประเมิน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. กรุณาตอบตามสภาพที่เป็นจริงหรือความรู้สึกจริงของท่าน โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษา

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

() ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

() 1-10 ปี

() 11-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเนื้อหา						
1	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
2	กิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ					
3	เนื้อหาในการพัฒนามีความสำคัญและจำเป็น ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน มหาวิทยาลัย					
4	การวัดและประเมินผลการพัฒนา มีความเหมาะสม					
ด้านเนื้อหา						
5	การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการต่อผู้ร่วม โครงการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
6	การกำหนดระยะเวลาและทรัพยากร เหมาะสมกับกิจกรรมการพัฒนา					
7	ระยะเวลาที่ใช้การพัฒนามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม					
8	กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนา มีความเหมาะสมกับเนื้อหา					
9	ผู้ดำเนินการพัฒนามีการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับ การพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา					
ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบ						
10	สื่อและเอกสารประกอบการพัฒนามีความ สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา					
11	โสตทัศนอุปกรณ์ ประกอบการพัฒนามีความ เหมาะสม					

ข้อ	รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สถานที่ดำเนินการพัฒนาที่มีความเหมาะสม					
13	บรรยากาศในการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้					
ด้านผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการ						
14	ความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้รับจากการดำเนินการตามโครงการ					
15	ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการะงาน					
รวมเฉลี่ย						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อการเข้าร่วมโครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

**เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**
ตอนที่ 1 คำชี้แจง

1. การศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์
และแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. การสัมภาษณ์หลังจากการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง รูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
พะเยา สหกรณ์รัฐ ด้านการพัฒนาตนเอง ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

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

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
พะเยา สหกรณ์รัฐ ด้านการพัฒนานักเรียน ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

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

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใหม่มหาวิทยาลัย
สระหวุ่นนะเขต ด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

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

4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใหม่มหาวิทยาลัย
สระหวุ่นนะเขต ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

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

ผู้ให้การสัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยและหนังสือรับรองจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์



ที่ อว 0621.12/ว 179

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรียน ดร.สุติยง ไชโกสีย์

ด้วย นายไพวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวรผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 179

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ สักบัววงศ์

ด้วย นายไพวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 179

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เขมราช

ด้วย นายไพวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสวณนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไทโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 179

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

5 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรียน ดร.บุญเฮียง นิมจะเลียน

ด้วย นายไพบวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพบวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 1512

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

เรียน ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รูปแบบการพัฒนา
2. แบบประเมิน

ด้วย นายไพวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว 0621.12/ว 1512

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

เรียน ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รูปแบบการพัฒนา
2. แบบประเมิน

ด้วย นายไพวัน วงพะจัน รหัสประจำตัวนักศึกษา 61632250110 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน นายไพวัน วงพะจัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ +8 5620 5515 2637

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



COA NO. ๒๑๑/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๙๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Academic Leadership of Teachers in Savannakhet University Lao People's Democratic Republic)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายไพวัน วงพะจัน

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : รองศาสตราจารย์.ดร.โซยา ภาวะบุตร

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกสนิ คุปตะบุตร
(นางสาวสุกสนิ คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานความก้าวหน้า ภายในวันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๓๐-๑๕๕

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาเชิงลึก

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. ดร.สุลัยง ไชโกสี | รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ สักบัววง | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เข้มมะลาด | รองอธิการบดีฝ่ายคณคคว่ำและหลังปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 4. ดร.บุญเฮียง นินจะเลียน | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 5. ดร.เพ็ดสะหมอน ชัดติยะวง | คณบดีคณะภาษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 6. ดร.สมพง จันทะวง | คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 7. ดร.สุกสมพอน อะโนไท | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 8. ดร.คำไก้ วงอานัดทา | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 9. นายทงสะหวัด เลียบไซนะวัง | หัวหน้าหน่วยงานและสำนักงานตรวจสอบ
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. ดร.สุลียง ไชโกสี | รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ สักบัววงศ์ | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สปป.ลาว |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เขมราช | รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สปป.ลาว |
| 4. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม | อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 5. ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร | อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. ดร.สุลัยง ไชโกสี | รักษาการอธิการบดีมหาวิทยาลัย
สระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ ลักบัววง | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เข้มมะลาด | รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 4. ดร.บุญเฮียง นินจะเลียน | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 5. ดร.เพ็ดสะหมอน ชัดติยะวง | คณบดีคณะภาษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 6. ดร.สุกสมพอน อะโนไท | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 7. ดร.สมพง จันทะวง | คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 8. นายทงสะหวัด เลียบวิไซนะวัง | หัวหน้าหน่วยงานและสำนักงานตรวจสอบ
มหาวิทยาลัยสระวินนะเขต สปป.ลาว |
| 9. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 10. ดร.เขาวลักษณ์ สุตะโคตร | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหประชาชาติ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหประชาชาติ	ระดับความ คิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
1	พนักงานครูมีการกำหนดประเด็น ในการค้นคว้าความรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	พนักงานครูมีการวางแผนในการค้นคว้า ความรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	พนักงานครูดำเนินการค้นคว้าความรู้ ตามแผนที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	พนักงานครูมีการวิเคราะห์ข้อมูล จากการค้นคว้าความรู้	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	พนักงานครูมีการสรุปผลจากการ ค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	พนักงานครูแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	พนักงานครูมีความรู้และประสบการณ์ ในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	พนักงานครูมีทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
9	พนักงานครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ประพฤติตนและมีจรรยาบรรณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	พนักงานครูมีลักษณะของความเป็นผู้นำ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	พนักงานครูมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยา สหประชาชาติ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับความ คิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
12	พนักงานครูมีบุคลิกภาพน่าศรัทธา น่านับ ถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสมสะอาด เรียบร้อย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	พนักงานครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	พนักงานครูจัดกิจกรรมที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	พนักงานครูมีวิธีการหลากหลายในการ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	พนักงานครูมีการกำกับติดตามและ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผล การเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผล ของการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	นักเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	พนักงานครูมีการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนากระบวนการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
23	พนักงานครูมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการสอนของครูในการจัดการ เรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยาและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงรายโดยประชาชนลาว	ระดับความ คิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
24	พนักงานครูมีการกำหนดรูปแบบการ พัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	พนักงานครูมีการจัดการเรียนรู้แบบ ห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริม ความเป็นเลิศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเอง ให้ผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	กำหนดนโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรม ในชั้นเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
33	ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอนในรูปแบบที่แปลกใหม่	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยาและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์	ระดับความ คิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
35	ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการผลิตสื่อและนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ของการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	พนักงานครูมีความรู้ความชำนาญในวิชา ที่สอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
41	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกัน แบบประชาธิปไตย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมี ประสิทธิภาพในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	พนักงานครูมีการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
45	พนักงานครูมีการกำหนดและวางแผน กลยุทธ์ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	พนักงานครูกระตือรือร้นในการรับรู้ และการเปลี่ยนแปลง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยพะเยาและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ประชาธิปไตยประชาชนลาว	ระดับความ คิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
48	กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	1	.534
	2	.512
	3	.489
	4	.550
	5	.544
	6	.468
	7	.452
	8	.514
	9	.483
	10	.509
	11	.475
	12	.487
	13	.622
2. ด้านการพัฒนานักศึกษา	14	.547
	15	.556
	16	.543
	17	.510
	18	.515
	19	.486
	20	.475
	21	.476
	22	.303
	23	.361
	24	.406
	25	.401

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน	26	.361
	27	.329
	28	.573
	29	.675
	30	.764
	31	.616
	32	.598
	33	.764
	34	.654
	35	.598
	36	.596
	37	.634
	38	.653
	39	.650
40	.599	
2. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	41	.672
	42	.569
	43	.560
	44	.340
	45	.340
	46	.329
	47	.487
	48	.342
	49	.564
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เท่ากับ 0.952		

จากตาราง 25 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.303 – 0.764 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เท่ากับ 0.952

ภาคผนวก ฉ

เอกสารประกอบการวิจัย



เอกสารประกอบการวิจัย

คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
 พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยมุ่งพัฒนาด้ว
 ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพื่อให้พนักงานครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจ
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการและภาระงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการ
 พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต ประกอบด้วย
 หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล
 และรายละเอียดของกิจกรรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือการพัฒนาตนเอง การพัฒนา
 นักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการ
 วิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
 พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหวุ่นะเขต
 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายไผ่วัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการ
เรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการ
สร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง
และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย
การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตาม
ประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนา
กลุ่ม เล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงาน
ครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาการพัฒนา

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวิธีการพัฒนาประกอบด้วย

1. การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร

2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และการฝึกปฏิบัติจริงขณะอบรม โดยใช้เอกสารประกอบการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้ จนเกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง การสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม จาก ประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อสรุปเป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ซึ่งมี การ กำหนดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องก่อนการ อบรม เชิงปฏิบัติการ
2. สัมภาษณ์พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน มหาวิทยาลัยสระแก้วของผู้อำนวยการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบแบบ ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง จำนวน 4 องค์ประกอบ ก่อนการ อบรมพัฒนา
3. การอบรมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริงใช้ระยะเวลา 2 วัน คือ วันที่ 29-30 มกราคม 2565

ระยะที่ 3 การติดตามประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนา ภาวะ ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระแก้ว โดยผู้วิจัยประเมินผล จากการทำแบบประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยประเมินผลทันทีหลังจากการอบรม เชิงปฏิบัติการเสร็จ

รายละเอียดของกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สระแก้วเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมตามระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเอง

การฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจาก ประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู เพื่อสรุปมาเป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มตนเอง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

กลุ่มที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

กลุ่มที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หน่วยที่ 3
การเป็นแบบอย่างทางการสอน

กลุ่มที่ 4 ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู หน่วยที่ 4
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ การแนะนำตัวเพื่อให้ผู้เข้ารับ การพัฒนา
ทุกคนทำความรู้จักซึ่งกันและกัน เป็นการละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและ
เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากล้าที่จะอภิปรายและนำเสนอความคิดเห็น
ประกอบด้วยพนักงานครูที่สอนในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต จำนวน 30 คน ดังนี้

2. กิจกรรมสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครู 4 องค์ประกอบ

3. ครูที่สอนในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต กลุ่มทดลอง เข้ารับการ
อบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
เป็นเวลา 2 วัน พร้อมทั้งการฝึกปฏิบัติจริง โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

3.1 ชั้นให้ความรู้ เป็นชั้นให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ
แนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู โดยใช้วิธีการ
บรรยายอภิปราย การศึกษาเอกสารประกอบการวิจัย จัดกิจกรรมการระดมสมองโดย
แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และสนทนากลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

3.2 ชั้นนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการพัฒนา
พัฒนาแต่ละกลุ่ม ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ได้จากการระดมความคิด
จากการศึกษาองค์ความรู้ และการศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ จากเอกสารประกอบการ
พัฒนา แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นสรุปผล
เพื่อเตรียมเสนอเป็นผลงานกลุ่มและสรุปประเด็นสำคัญนำเสนอโดยการเขียนแผนภาพ
ความคิด (Mind Mapping)

3.3 ชั้นสรุปองค์ความรู้จากการนำเสนอผลงานการทำงานกลุ่ม
เป็นขั้นตอนที่วิทยากรและผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

4. ชั้นสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ และฝึกการสร้างแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของพนักงานครู โดยมีกิจกรรมดังนี้

วันที่ 29 มกราคม 2565 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- ลงทะเบียนรับเอกสาร
- เปิดการอบรม
- ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
- ปฐมนิเทศ ชี้แจงวัตถุประสงค์และกระบวนการฝึกอบรม
- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 1

การพัฒนาตนเอง

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 2

พัฒนานักศึกษา

- อภิปรายตามประเด็นที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดการ
แลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจ

- บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

วันที่ 30 มกราคม 2565 ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 3

การเป็นแบบอย่างทางการสอน

- ดำเนินกิจกรรมตามเอกสารประกอบการวิจัย หน่วยที่ 4

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- นำเสนอตัวแบบพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของพนักงานครู

- สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

- บันทึกผลการเรียนรู้พฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
- ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ระยะที่ 3 ประเมินผล

ประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การวัดและการประเมินผล

การวัดและการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การฝึกฝนด้วยตนเองการฝึกฝนด้วยตนเองเป็นการสร้างประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในกลุ่มเป็นการศึกษาจากเอกสาร การระดมสมอง อภิปรายกลุ่มจาก ประสบการณ์ ที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูและผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการพัฒนากับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตนเองได้ศึกษาจากเอกสาร

ระยะที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกปฏิบัติจริง มีการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่างทางการสอน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ระยะที่ 3 การติดตามและการประเมินผล โดยมีการประเมินพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูของตนเอง หลังการฝึกอบรมเสร็จ

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ณ ห้องประชุมมหาวิทยาลัยพะเยา
ระหว่างวันที่ 29-30 มกราคม 2565

วันเสาร์ที่ 29 มกราคม 2565

เวลา 08.00 – 08.30 น. – ลงทะเบียนและรับเอกสาร

เวลา 08.30 – 09.00 น. – พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ โดย ดร.สุริยงค์ ไชโกสี อธิการบดี
มหาวิทยาลัยพะเยา

เวลา 09.00 – 08.30 น. – ผู้เข้าอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของพนักงานครู

เวลา 09.30 – 10.20 น. – ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมและแนวคิดในการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูใน
มหาวิทยาลัย
พะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดย
นายไพวัน วังพะจัน นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เวลา 10.30 – 12.00 น. – ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การพัฒนาตนเอง
โดย ดร.สุริยงค์ ไชโกสี อธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา

เวลา 12.00 – 13.00 น. – พัก (รับประทานอาหารกลางวัน)

เวลา 13.00 – 14.20 น. – ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การพัฒนานักศึกษา
โดย ดร.สุริยงค์ ไชโกสี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

เวลา 14.30 – 16.00 น. – บันทึกผลการเรียนรู้และการสะท้อนกลับของผู้เข้ารับการอบรม
กับผลการปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยพะเยา

วันอาทิตย์ที่ 30 มกราคม 2565

เวลา 08.30 – 09.00 น. – สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องอบรม

เวลา 09.00 – 10.20 น. – ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การเป็นแบบอย่าง
ทางการสอน โดย ดร.สุขสมพร อโนโธ คณะบดี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสระแก้ว

เวลา 12.00 – 13.00 น. – พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 – 14.20 น. – ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู การเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง โดย ดร.สุขสมพร อโนโธ คณะบดี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสระแก้ว

เวลา 14.30 – 16.00 น. – ประเมินตนเอง ปิดปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านานาวิทยา.
- กัญญารัตน์ แกรุ่น. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กัลยาภรณ์ ตารากร ณ อยุธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับสร้างสรรค์ความคิดของบุคคล ศึกษานาการไทยพาณิชย์ในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ บม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2558). *แผนพัฒนาแผนงานการศึกษาและกีฬา 5 ปี ครั้งที่ 8 (พ.ศ. 2559-2563)*. เวียงจันทร์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.
- กมล ตราชู. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โกศลภูมิ เพลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรพงษ์ ถาบุตร. (2547). *ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ณะการพิมพ์.
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันทนา นนทิก. (2533). *การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานโดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิรนนท์ นุ่นชูคັນ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนะ ทวีอุทิศ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2559). เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทีศนา แคมมณี. (2551). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพสุดา จิวตระกูล. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. วารสารบรรณศาสตร์ มศว., 10(2) กรกฎาคม – ธันวาคม. หน้า 78-89.

- ธวัชชัย ไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษา
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระศักดิ์ อัครบวร. (2552). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริณ. (2542). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 ด้าน
ผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปฐม ปรีปณังกูร. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียน
ร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผัจฉ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2553). *การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิณสุตา สิริธวัชศรี. (2557). *รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2551). *การพัฒนาการคิดของครูด้วยกิจกรรมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ป.รศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์. (2559). *ภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา นุตราวงค์. (2553). *การออกแบบหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในประมวลสาระชุดสัมพันธ์หลักสูตรและการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2559). *บทบาทแนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์เลิฟ.
- วรารณ สโรจน์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). *การวิจัยและการพัฒนา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ: วศิระจำกัด.

- วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี. (2561). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. สุพรรณบุรี: วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วีระวัฒน์ บันนิตมัย. (2552). *การประเมินเพื่อการพัฒนา Assessment for development*. นนทบุรี: คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาตนการพัฒนาคนการพัฒนางาน*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ กอปปี้.
- ศิวนาถ ไชยมาศ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2551). *กลยุทธ์การตลาดการบริหารการตลาดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุกัญญา แซ่มน้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: พิษณุโลก ดอทคอม.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ คช.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุคันทอน สิงพวงเพ็ช. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพสาธารณสุขวิชาชีพโดยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำและทฤษฎีสู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). *การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้าวารสารบริหารศึกษา มศว 6, 11: 83-95*.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ใหม่ ทุ่มสี. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ รักรธรรม. (2551). *การพัฒนาองค์การการสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำรุง จันทวานิช. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: แนวทางสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประเทศ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*.
Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Chirichello, M. P. (1997). *A study of the preferred leadership styles of principals and the organizational climates in successful public elementary schools in New Jersey*. Unpublished doctoral dissertation: Seton Hall University, New Jersey.
- Crowther et al. (2002). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Davis, G.A. & Thomas, M.A. (1989). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Draft. (2005). *The leadership experience*. Mason, OH : Thomson South–Western.
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. Sage: Thousand Oaks.
- Donald, D., Lazarus, S., and Lolwana, P. (2002). *Educational psychology in social context*. Oxford: Oxford University Press.
- Donnel and White K. (2005). *Leadership and performance beyond expectations*. New York.
- Dubrin .J. (2010). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Hallinger, Phillip and Joseph Murphy. (1985). *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*. The Elementary School Journal.
- Hallinger, J. S., & Murphy, S. L. (1985). *Assesing the instructional management behaviorof principals*. The Elementary School Journal, 8(6), 221–224.
- Hoy, R.C., & Hoy, D.A. (2003). *Organization behavior*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Hoy, A. W. and Hoy, W.K. (2005). *Instructional Leadership: A Learning–centered Guide*. MA: Allyn.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6thed), Boston: McGraw – Hall.

- Kaiser S.M. (2000). *Mapping the learning organization Exploring a model of learning organization*. Ph.D. Dissertation: Louisiana State University U.S.A.
- Larsen–Freeman, D. (1990). *Techniques and Principles in Language Teaching. 2nd Ed.* Oxford: OUP.
- Leithwood, K.A. and Duke, D.L. (1999). *A century's quest to understand school leadership. In Murphy, J. and Louis, K.S. (Eds). Handbook of research on educational administrators*. San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- McEwan, Elaine K. (2003). *7Steps to EFFECTIVE Instructional Leadership*. California: Corwin Press.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior (3rd ed.)*. New York: McGraw–Hill.
- Nahavandi. (2000). *The Art and Science of Leadership. (2nd ed.)*. Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall.
- Richardson Ackerman & Mackenzie Sarah. (2006). *Identified the Characteristics and Responsibilities of Teacher Leaders*.
- Stogdill, Ralph M. (2007). *Handbook of readership; A Server of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจรูปแบบและเอกสารประกอบการพัฒนา

1. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สุลียง ไชโกสี รักษาการอธิการบดี มหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
4. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณ ลักบัววงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สีทา เขมราช รองอธิการบดีฝ่ายคณคัว
และหลังปริญญาตรี มหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
6. ดร.บุญเฮือง นินจะเลื่อน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
7. ดร.สุกสมพร อะโนไท คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

8. ดร.เพ็ญสะหมอน ชัดติยะวง
คณบดี คณะภาษาและมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
9. ท่านทงสะหวัด เลียบไซนะวง
หัวหน้าห้องการจัดตั้งและตรวจตรา
มหาวิทยาลัยพะเยา
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
10. ดร. สมพงษ์ จันทะวง
คณบดี คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย
พะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



เอกสารประกอบการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู

ในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัย

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยมุ่งพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพื่อให้พนักงานครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
และภาระงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ประกอบด้วยหลักการ
วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และรายละเอียดของ
กิจกรรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็น
แบบอย่างทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการ
วิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายไพบวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทในการจัดการศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างกันไปอย่างมากจากอดีตเพียงไม่กี่ปีที่ผ่านมาของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองอย่างสมบูรณ์แบบมีความเป็นพลเมืองชาวยุคใหม่ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้ที่เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ (สุกัญญา แซ่มน้อย, 2560, หน้า ก)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มองเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบของความรับผิดชอบและการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร ถือว่าเป็นกิจกรรมด้านภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นจึงมีการรวมไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Donnel and White, 2005, p. 56) และ กมล ตราชู (2553, หน้า 69) แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ประเด็น คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instructional) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) 3) การส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) การบริหารจัดการ (Managerial) และ 6) การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Contingent) สอดคล้องกับ Hoy and Hoy

(2003, pp. 297–298) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียน ในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ อย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มีการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leithwood and Duke, 1999, p.64) และครูที่มีภาวะผู้นำของครูในแง่การพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความภาวะผู้นำจะต้องพัฒนาครูสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำอีกด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักเป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Chirichello, 1997, p. 90) ภาวะผู้นำของครูมิใช่หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่เป็นความรับผิดชอบและเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียนตราบใดที่ครูเหล่านั้น สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรงปัญหาของ

ครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในขั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจังรอบคอบและ ต่อเนื่องทั้งนี้ยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะของครุวมตั้งแต่ สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกัน คุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูป การศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะจักริยะ, 2550, หน้า 23)

พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขตประเทศลาวเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแล การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา คนคว่า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องรักษา วินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่ รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนและ ผู้ปกครองปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครู ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรม ศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไข ข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษาเป็น งานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งได้พัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรม ชีวะทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้คุณค่ามีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ละก้าว รัฐเพิ่มทวีการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิ رایจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและ

สังคมมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียนวิชาชีพระดับมัธยมศึกษา และผลักดันให้บุคคลองค์กรจัดตั้งต่าง ๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่าง ๆ และยังสามารถคล้องกับแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่ การขยายโอกาสและการเข้าเรียนชั้นเด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่มและผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของการศึกษาสามัญ ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาให้แก่อำเภอที่ทุรกันดาร และห่างไกลทุรกันดาร (ธีระ รุญเจริญ, 2542, หน้า 20-22)

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนา
กลุ่มเล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงาน
 ครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
 ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถ นำการพัฒนาตนเองไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคพัฒนาตนเองต่อไป

เนื้อหา

การพัฒนาตนเอง

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง
2. องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 - 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ พัฒนาด้านบุคลิกภาพ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาค
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาค กลุ่มละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาคแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ กระบวนการพัฒนาตนเองลงในกระดาษฟลิปชาร์ตตามประเด็นที่กำหนดไว้

4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการพัฒนาตนเอง

5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงาน ครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 1 การพัฒนาตนเอง
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นตาม คักยภาพของตนให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มี ประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ของบุคคล

เอกชัย บุญอาจ (2553) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การพัฒนา ความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเอง เจริญก้าวหน้าดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ การกระทำในเชิงบวก รอบรู้มากขึ้น และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรม แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ธีระ รุญเจริญ (2555) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลต่าง ๆ จนถึงพัฒนาตำนอารมณ์ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากมายเรื่องอารมณ์ จึงเป็นเรื่องสำคัญ

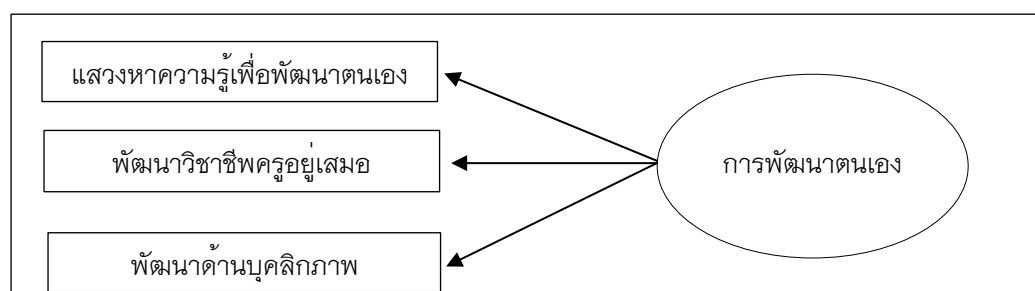
วรารภรณ์ สาโรจน์ (2559) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองในวิชาชีพรวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นคนทันเหตุการณ์ทันสมัยนำสิ่งแปลกใหม่มาสอนอยู่เสมอ และครูต้องเป็นคนที่มีความขยันอดทน

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

จากองค์ประกอบสามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แผนภาพองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาตนเอง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

การแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากร ของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของ ตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ความรู้ต่าง ๆ ของมนุษย์ประกอบด้วยข้อเท็จจริงและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ สามารถที่จะอธิบาย ควบคุมหรือพยากรณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้ การแสวงหาความรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยสติปัญญาและการฝึกฝนต่าง ๆ วิธีเสาะแสวงหาความรู้ของมนุษย์ จำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 25)

1. การสอบถามจากผู้รู้ (Authority) เช่นในสมัยโบราณเมื่อเกิดน้ำท่วมหรือ โรคระบาด ผู้คนก็จะถามผู้ที่เกิดก่อนว่าจะทำอย่างไร ซึ่งในสมัยนั้นผู้ที่เกิดก่อนก็จะแนะนำ ให้ทำพิธีสวดมนต์อ้อนวอนสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ ปัจจุบันก็มีการแสวงหาความรู้ที่ใช้วิธีการ สอบถามจากผู้รู้ เช่น ผู้พิพากษาในศาลเวลาตัดสินคดีเกี่ยวกับการปลอมแปลงลายมือยัง ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านลายมือให้ช่วยตรวจสอบให้ ข้อควรระมัดระวังในการเสาะ แสวงหาความรู้โดยการสอบถามจากผู้รู้คือต้องมั่นใจว่าผู้รู้นั้นเป็นผู้รู้ในเรื่องที่จะสอบถาม อย่างแท้จริง

2. การศึกษาจากขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition) วิธีการเสาะ แสวงหาความรู้ของมนุษย์อีก วิธีหนึ่งที่ใกล้เคียงกันกับการสอบถามจากผู้รู้ก็คือการศึกษา จากขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการ แต่งกายประจำชาติต่าง ๆ ซึ่งผู้ใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบนี้ต้องตระหนักว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตจนเป็นขนบธรรมเนียมนั้นไม่ใช่จะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเที่ยงตรง เสมอไป ถ้าศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางด้านประวัติศาสตร์จะพบว่า มีข้อปฏิบัติหรือทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีนั้นซึ่งได้ยึดถือ ปฏิบัติกันมาหลายปี และพบข้อเท็จจริงในภายหลังถึงความผิดพลาดข้อปฏิบัติหรือทฤษฎี เหล่านั้นก็ต้องยกเลิกไป ดังนั้นผู้ใช้วิธีการเสาะแสวงหาความรู้โดยการศึกษาจาก ขนบธรรมเนียมประเพณีนั้น ควรจะได้นำมาประเมินอย่างรอบคอบเสียก่อนที่จะยอมรับว่า เป็นข้อเท็จจริง

3. การใช้ประสบการณ์ (Experience) วิธีการเสาะแสวงหาความรู้ที่มีมนุษย์
 ใช้กันอยู่บ่อย ๆ คือ การใช้ประสบการณ์ตรงของตนเอง เมื่อเผชิญปัญหามนุษย์
 พยายามที่จะค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาโดยใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองที่เคย
 ประสบมา เช่น เด็กมักจะมีความถามมาถามครู บิดามารดา ญาติผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
 บุคคลเหล่านั้นมักจะใช้ประสบการณ์ตรงของตนเองในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหาให้กับ
 เด็ก การใช้ประสบการณ์ตรงนั้นเป็นวิธีการเสาะแสวงหาความรู้ แต่ถ้าใช้ไม่ถูกวิธีอาจจะทำ
 ให้ได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้องได้

4. วิธีการอนุมาน (Deductive method) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการ
 อนุมานนี้เป็นกระบวนการคิดค้นจากเรื่องทั่ว ๆ ไป ไปสู่เรื่องเฉพาะเจาะจง หรือคิดจาก
 ส่วนใหญ่ไปสู่ส่วนย่อย จากสิ่งที่รู้ไปสู่สิ่งที่ไม่รู้ วิธีการอนุมานนี้ประกอบด้วย

5. วิธีการอุปมาน (Inductive method) จะเริ่มจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่
 วิธีการอุปมานนี้อาจ จะจัดแยกเป็น 2 ชนิด คือ วิธีการอุปมานแบบสมบูรณ์ (perfect
 inductive method) เป็นวิธีการเสาะแสวงหาความรู้โดยรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ
 จากทุกหน่วยของกลุ่มประชากร จึงสรุปไปสู่ส่วนใหญ่ เช่นต้องการทราบว่าผู้ที่อาศัยอยู่ใน
 เขตกรุงเทพมหานครนับถือศาสนาอะไร ก็ต้องมาถามจากผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร
 ว่าทุกคนนับถือศาสนาอะไร แล้วจึงนำมาสรุปรวมว่าผู้ที่อาศัยในกรุงเทพมหานครนับถือ
 ศาสนาอะไรบ้าง วิธีการอุปมานแบบไม่สมบูรณ์ (Imperfect inductive method) เป็นวิธีการ
 เสาะแสวงหาความรู้โดยรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากบางส่วนของกลุ่มประชากรแล้ว
 สรุปรวมไปสู่ส่วนใหญ่ ในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากทุก ๆ
 หน่วยของกลุ่มประชากร จึงใช้วิธีรวบรวมข้อเท็จจริงย่อย ๆ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นส่วน
 หนึ่งของกลุ่มประชากร

6. วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการแสวงหาความรู้
 โดยใช้หลักการของวิธีการอุปมานและวิธีการอนุมานมาผสมผสานกัน โดยมีขั้นตอนการ
 เสาะแสวงหาความรู้โดยเริ่มจากการที่มนุษย์เริ่มเรียนรู้ที่ละเล็กทีละน้อยจาก
 ประสบการณ์ตรง ความรู้เก่า ๆ และการสังเกตเป็นต้น จนกระทั่งรวบรวมแนวความคิด
 เป็นแนวความรู้ต่าง ๆ ที่สมมติขึ้นมา ซึ่งเป็นวิธีการอุปมานและหลังจากนั้นก็ใช้วิธีการ
 อนุมานในการแสวงหาความรู้ทั่วไป โดยเริ่มจากสมมติฐานซึ่งเป็นส่วนรวม แล้วศึกษาไปถึง
 ส่วนย่อย ๆ เพื่อที่จะศึกษาถึงการหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม เพื่อให้ได้
 ข้อสรุปของความรู้ต่าง ๆ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) เป็นวิธีการ

แสวงหาความรู้ที่ดีในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ด้วย

ทักษะการแสวงหาความรู้ การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขัน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อนำความรู้มาใช้ และพัฒนาการทำงานต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานร่วมกับผู้อื่นการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นการศึกษาหาความรู้ การฝึกฝน เพื่อการทำงานการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้ วิธีการแสวงหาความรู้ มีดังนี้ (สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง, 2556, หน้า 2-3)

1. การสังเกต โดยเฝ้าดูสิ่งที่เราพบเห็นอย่างใส่ใจ แล้วนำมาวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งอื่น ๆ
2. การฟัง โดยการรับฟังผู้อื่นด้วยใจที่เปิด ไม่คิด เพื่อฟังรับข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาประมวลผลความคิดเป็นของตนเองเป็นการสังเคราะห์ความรู้ให้กับผู้ฟังได้เป็นอย่างดี แหล่งข้อมูลในการฟังที่ดี เช่น เข้าร่วมฟังบรรยาย เข้าร่วมอบรมความรู้ต่าง ๆ
- 3 การซักถาม เมื่อมีการรับฟังข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ แล้วเมื่อมีข้อสงสัยก็ให้ซักถามแต่การซักถามนั้นจะต้องมีการ
- 4 การอ่าน โดยการศึกษาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ ที่มีมากมายการอ่านเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้เป็นคนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันสถานการณ์เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียด
- 5 การศึกษาค้นคว้า โดยกาแสวงหาข้อเท็จจริงในข่าวสาร ข้อมูล ความเข้าใจ ความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งตำรา เอกสารทางวิชาการ แหล่งการเรียนรู้จากครอบครัว ชุมชน เป็นต้น
- 6 การสัมภาษณ์ โดยการสนทนพุดคุยกับบุคคลต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาความรู้ ความจริงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และนำความรู้ที่ได้ไปประโยชน์ในการรวบรวม เผยแพร่ต่อไป
- 7 การรวบรวมและบันทึกข้อมูล วิธีการดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแสวงหาความรู้ และบันทึกข้อมูลนั้นให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บันทึกในแฟ้มเอกสาร บันทึกลงสมุดไว้อคอมพิวเตอร์ จัดทำเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น

ทักษะสำคัญในการแสวงหาความรู้ โดยพิจารณาจากรูปแบบการสอนที่เอื้อต่อการส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าทักษะสำคัญที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อการแสวงหาความรู้แบ่งออกได้เป็น 5 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) ทักษะการกำหนดประเด็นค้นคว้า 2) ทักษะการคาดคะเนผล 3) ทักษะการกำหนดวิธีการค้นคว้าและดำเนินการ 4) ทักษะการวิเคราะห์ผลการค้นคว้า 5) ทักษะการสรุปผลการค้นคว้า (วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล, 2555, หน้า 56)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง ทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม จากการศึกษา ทดลอง ค้นคว้าและปฏิบัติด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ 2) การวางแผนในการค้นคว้าความรู้ 3) การดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ 5) การสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ 6) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

พัฒนาวิชาชีพครู คือ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครูไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวาง สำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลานานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแล้วก็ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนหากครูไม่ได้ รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียนจะขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย (Mizell, 2010 อ้างถึงใน นารีรัตน์ รักรวิจิตรกุล 2560, หน้า 22) และ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง(Professional) ดังนั้นสิ่งที่ผู้

เป็น “ครู” จะต้องมีความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์, 2553 หน้า 4) ความรู้ที่แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบในการสั่งสอน และถ่ายทอดให้แก่ักเรียนหรือผู้เรียน มีความรู้ความชำนาญเป็น “เอกทัศคะ” ในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ มีความสามารถในการ “ปลุกฝัง” บรรดา “จิตสำนึก” ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพึงจะได้รับ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2552 หน้า 55) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. รอบรู้ คือ ครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น หลักสูตร นโยบาย การศึกษาในระดับที่ตนรับผิดชอบ รู้เนื้อหาวิชาที่สอน รู้หลักการวัดและประเมิน การศึกษา รวมทั้งรู้ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

2. สอนดี คือ ครูจะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้ สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการและแนะแนวในด้าน การเรียน การครองตน และการรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำ และใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจ ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อ หลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคมชุมชนและนักเรียน มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและ พัฒนาการในทุกด้าน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้ และศึกษาหา ความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง พยายามคิดค้นทดลองใช้ วิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและร่วมพัฒนาชุมชนด้วย

ในการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูป การศึกษานั้น สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของการพัฒนาคือ ความสามารถในการเชิงสมรรถนะเป็นฐานใน การทำงานทางวิชาชีพ (Competencies – Based Development) และในการพัฒนาวิชาชีพ ครูนั้น มีสมรรถนะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered Learning) และที่ผ่านมามีการปฏิรูปการศึกษา ไทยได้มีการศึกษาวิจัยโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งมลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland

University of Technology, 2002 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553, หน้า 8) ประเทศออสเตรเลีย พบประเด็นสำคัญที่ครูไทยมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ในด้านรูปแบบขององค์ความรู้แนวใหม่ (Types of New Knowledge) เป็นตัวแบบใหม่ ๆ ที่จะส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ ครูต้องได้รับทักษะความรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำไปจัดกระบวนการเรียนการสอนและในขณะเดียวกันครูต้องมีความสามารถที่จะจำแนกองค์ความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอนได้อีกด้วย

2. ในด้านกลยุทธ์การสอนแบบใหม่ (New Learning Strategies) ทักษะความรู้ในเชิงยุทธศาสตร์แนวใหม่สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่น ยุทธศาสตร์การสอนแบบสรคินิยม (Constructivism) การสอนแบบสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห (Critical Reflection) หรือการสอนแบบถายโยงองค์ความรู้ (Transformation) เป็นต้น

3. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและรูปแบบขององค์ความรู้ที่สอนสามารถนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมได้

4. การสอนในเชิงบูรณาการ (Integrated Teaching) ครูต้องการเพิ่มเติมและขยายขอบข่ายแนวคิดในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งในลักษณะการบูรณาการแบบรายวิชาหรือแบบสหวิชา

5. สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Competency) ครูต้องการเพิ่มสมรรถนะทางการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในกระบวนการเรียนรู้ (ICT-based Learning) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือ (Mentoring) ครูต้องการทักษะการสร้างระบบการนิเทศติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนรวมทั้งบทบาทใหม่ของครู ในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ต่อนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นสิ่งที่ครูต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือสมรรถนะในเชิงผู้นิเทศและช่วยเหลือที่ทรงประสิทธิภาพ

7. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ครูต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้บังเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

หากวิเคราะห์ลงไปถึงประเด็นการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน (จิรนนท์ นุ่นชูคັນ, 2559, หน้า 93) พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ เพื่อฝึกทักษะการคิดเป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการและการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

2. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

ในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ มีองค์ประกอบหลายประการที่ควรหยิบยกมาพิจารณา นับตั้งแต่เหตุผลในการเลือกอาชีพครู เป้าหมายที่ตั้งไว้ และวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพประสบความสำเร็จได้ เป้าหมายในงานอาชีพอาจจะเป็นทั้งในระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น ถ้าหากปราศจากเป้าหมาย วิชาชีพก็จะไร้จุดหมายปลายทางขาดแนวทางสำหรับการปฏิบัติ และไม่มีเหตุผลที่ดีในการประกอบวิชาชีพ (Johnson, 1991, p. 22) การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นจะต้องมีความรู้ทั้งด้านวิชาชีพทางการศึกษากับธรรมชาติขององค์กรเพื่อประกอบเป็นแนวปฏิบัติการทำงานส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู หน่วยงานส่งเสริมต้องตระหนักถึงความ

ต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่วนใหญ่จะครอบคลุมใน 9 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอบรมวิชาเฉพาะสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู
2. ความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
3. ความต้องการได้รับการยอมรับในสถานะภาพและความเป็นมืออาชีพ
4. ความต้องการที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง
5. ความต้องการเป็นผู้รอบรู้ในสาระวิชา
6. ความต้องการพัฒนาทักษะใหม่ๆ
7. ความต้องการที่จะธำรงรักษาความมีคุณธรรมจริยธรรม
8. ความต้องการมีบทบาทที่ชัดเจน
9. ความต้องการการศึกษาในระหว่างประจำการ

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้กำหนด มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 12)

1. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและ มาตรฐานการปฏิบัติตน
2. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนด เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือ ความชำนาญสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง
4. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติ ตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการ

ศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง กลยุทธ์หรือกระบวนการที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมั่นใจว่าครูมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัดพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ประกอบด้วย 1) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา 2) มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และมีจรรยาบรรณ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

ในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกเหนือจากความสามารถในงานที่รับผิดชอบแล้ว ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้กิจการดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมและแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นเรื่องที่เรียนรู้และพัฒนาได้ โดยในเบื้องต้นผู้ที่ประสงค์จะมีบุคลิกภาพดี ต้องเห็นความสำคัญของบุคลิกภาพที่ดีก่อนจึงจะเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะบุคลิกภาพที่ดีที่สุดไม่มีแต่การพัฒนาบุคลิกภาพให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาควรจะเริ่มด้วยการประเมินหรือสำรวจตัวเอง ก่อนว่ามีบุคลิกภาพด้านบวก ลบ อะไรบ้าง แล้วหาวิธีแก้ไขพฤติกรรมด้านลบ ทดลองปฏิบัติ ตามวิธีนั้น ๆ และประเมินว่าสามารถแก้ไขปรับปรุงสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด หากยังไม่สามารถ ปรับปรุงได้ ให้ทดลองใช้วิธีการอื่น ๆ จนกระทั่งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ควรกระทำเช่นนี้ เรื่อยไปในพฤติกรรมทุกด้าน จะช่วยให้กลายเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในทุกอิริยาบถของชีวิต สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและในธุรกิจ

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมีมารยาท โดยเฉพาะมารยาทที่เป็นสากล หมายถึง การแสดงออกที่งดงาม โดยเน้นการให้เกียรติและการรักษาเกียรติของบุคคลอื่นที่เราต้องไปร่วมในสังคมนั้นเอง การฝึกฝนให้เป็นผู้มีมารยาทสากลนั้น เราควรแสดงกับบุคคลทุกชั้นอย่างเสมอภาค แม้บางครั้งเราอาจไม่ได้รับการแสดงที่มี

มารยาทกลับคืนมาจากบุคคลอื่นก็ตามเพราะเราต่างหากที่เป็น ผู้ได้ นั่นคือ ได้เป็นผู้มีบุคลิกภาพ และมีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมอย่างสง่างาม มารยาทสากลที่น่ารู้ น่าจำ และน่านำไปใช้อย่างเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ (นัคพร สุหรัย, 2554, หน้า 32)

Johnt Holland (2004, อ้างถึงใน เสก ไชยพุด, 2555, หน้า 26-28) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ ตัวตนของแต่ละคนที่บ่งบอกถึงลักษณะนิสัย ส่วนตัวของบุคคล และเป็นลักษณะของพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายในของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความรู้อีกหนึ่งความคิดที่เป็นของบุคคลนั้น ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม และลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไป และยังได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic)

บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 1 คือ คนประเภทที่ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุม การ ปฏิบัติ การกับเครื่องยนต์กลไก หรือจำพวกเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชอบแก้ไขซ่อมแซมวัสดุต่าง ๆ ทั้งไม้และโลหะ มีความถนัดทางช่าง ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง ชอบงานประเภทใช้กำลังกาย ชอบการเคลื่อนไหวและใช้ทักษะ เป็นลักษณะงานของผู้ชาย ชอบงานประเภทมองเห็นปัญหาที่จะแก้ไขได้ชัดเจน เลี่ยงกิจกรรมแบบต้องใช้อวจาอธิบาย สนใจคณิตศาสตร์ ไม่ชอบงานภาษาหรือ การศึกษา หรืองานที่เกี่ยวข้องกับคน นอกจากนี้ยังเป็นคนขี้อาย ถ่อมตน เกรงใจคน คล้อยตามระบบ กำเกณฑ์บางครั้งอาจเป็นคนขวานผ่าซาก ไม่มีพิธีรีตอง เก็บตัว ไม่ค่อยสูงส่งกับใคร แต่ไม่คิดมาก ไม่เพ้อฝัน หนักแน่น อดทน เอาการเอางาน จริงจัง พากเพียรเสมอต้นเสมอปลาย บุคคลพวกนี้ อารยะขาดทักษะทางสังคม

บุคลิกภาพ บุคคลในกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบใช้ปัญญา และความคิดแบบ นักวิชาการ (Investigative) บุคลิกภาพ บุคคลในกลุ่มที่ 2 จะเป็นบุคคลประเภทที่มีลักษณะดังนี้ เป็นคนที่ชอบ การวิเคราะห์ และการประเมิน เป็นคนอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต ช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ แกรมยังมีเหตุผล ละเอียดรอบคอบ เป็นคนค่อนข้างอนุรักษ์นิยม นิสัยชอบเก็บตัว ไม่ชอบสังคมมาก ชอบงานอิสระ ไม่ชอบเอาอย่างใคร ฟังพาดตนเองได้ มีความมั่นใจในตนเอง ชอบคิดชอบฝัน ชอบแก้ปัญหทางคณิตศาสตร์ ชอบวิจัยในโครงการทางวิทยาศาสตร์ ชอบทำงานที่ซับซ้อน หรือ งานทดลองแบบประเภทท้าทายความสามารถ ไม่ชอบงานการค้า หรือการโฆษณาชักชวน ยึดระเบียบ

กฎเกณฑ์ สนใจการจัดการและวางแผนงาน เป็นคนมุ่งมั่นเป็นใหญ่ และสนใจในสิ่งที่ เป็นนามธรรม บุคคลประเภทนี้อาจจะ ขาดทักษะในการเป็นผู้นำ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic) เป็นคนประเภทที่ชอบ แสดงออก รักความ เป็นอิสระ ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชาใคร ไม่ชอบฟังพหูอื่น ไม่คล้อย ตามบุคคลอื่น เป็นคนชอบ ริเริ่มไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ชอบสัมพันธ์เป็นส่วนตัวโดยตรงกับ ใคร ไม่ชอบความจำเจ หรืองาน ที่มีกฎระเบียบแน่นอน ช่างฝัน อ่อนไหวง่าย รอบแวกคอง ออก บางครั้งเจ้าอารมณ์ มีอุดมคติ ชอบคิดกันเกี่ยวกับปัญหา สิ่งแวดล้อม และแสดงออก ทางศิลปกรรม มีความสามารถทางดนตรี อ่านหนังสือแบบแสดงความรู้สึกได้ดี ชอบฟัง เพลง ชอบดูละคร เขียนหนังสือและแต่งกลอนได้ดี บุคคลประเภทนี้อาจจะขาดทักษะ ทางสำนักงาน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social) บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 3 คือ คนในกลุ่มนี้มักจะเป็นคนที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบ ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยคนที่มีปัญหาทางจิตใจ แต่ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชา ของใคร ชอบให้ความรู้ ชอบสนทนาและสังสรรค์กับผู้คน มีความเข้าใจคนอื่นได้ดี กล้าแสดงออก เป็นกันเอง ราบรื่น มีความเมตตากรุณา ชอบมีอำนาจเหนือคนอื่น

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคม และชอบสมาคม (Social) บุคลิกภาพบุคคลในกลุ่มที่ 4 คือ เป็นสมาชิกองค์การหรือศูนย์ ชอบ ดูแลเด็ก ๆ ที่มีกิจกรรม สนุกสนาน ชอบช่วยและรักษาพยาบาลผู้อื่น มีความสามารถในการ พูด มีทักษะในการติดต่อกับ ผู้อื่น ชอบพัฒนาให้ความรู้หรือฝึกอบรมผู้อื่น มักจะชอบงาน ด้านภาษามากกว่างานที่ต้องใช้ความรู้ ทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์ บุคคลแบบนี้จะ ขาดทักษะทางเครื่องจักรกล ขาดความสามารถใน การวิเคราะห์อย่างมีกฎเกณฑ์ระเบียบ วิธี

บุคลิกภาพของบุคคลสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบาท และอาชีพที่ดำเนินการอยู่ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน ที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนา บุคลิกภาพโดยทั่วไปและบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี, 2561, หน้า 26-27)

1. การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย ควรใช้เครื่องแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย ให้เหมาะสมกับรูปร่างของตน หรืออนามัยจนเกินไป บุคลิกภาพทางกายเป็นสิ่ง

ประทับใจครั้งแรกนอกจากการดูแลตนเอง เรื่องการแต่งกายและความสะอาด
ควรตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับภาษาและกิริยาท่าทาง

2. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ
และความสนใจเมื่อ บุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษก็พัฒนาด้านนั้น
รวมทั้งสะสมความรู้หรือ

3. การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ วิธีการที่ดีก็คือไม่ปล่อยให้
อารมณ์พุ่งพล่าน เพราะจะทำให้บุคคลก้าวร้าวหยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร
ลูกค้า และบุคคลทั่วไป หรือแม้แต่การแสดงออกซึ่งความรักความชอบก็ควรจะสำรวม
ให้อยู่ในระดับที่พอดีให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจ
ให้บุคคลอื่น ๆ อยากคบหาสมาคมด้วย เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย
และการวางตน เป็นต้น ปัจจัยที่จะทำให้มีมิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัว
บุคคล เช่น น้ำใจที่ให้ผู้อื่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขา
ใจเรา ความเป็นคนตรงต่อเวลา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติ
ปฏิบัติได้ และเมื่อทำไปนาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความเคยชิน และกลายเป็นลักษณะประจำตัวความ
สนใจด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น มีส่วนร่วมในการทำงานของสโมสร สมาคม และองค์การต่าง ๆ
ร่วมในการกีฬาการละเล่น หรือในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้นเพราะจะทำให้มีความคิดและ
ความสนใจที่กว้างขึ้นทำให้มีเพื่อนใหม่เพิ่มความมั่นใจในตนเอง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการพัฒนา
บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย รูปร่างหน้าตา
กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่างๆ และ
ลักษณะทางจิต ความรู้สึกนึกคิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวัง อุดมคติ
เป้าหมาย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ซึ่งนิยาม
ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชีวิต พัฒนาบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีลักษณะของความเป็น
ผู้นำและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุม
อารมณ์ได้ดี 3) มีบุคลิกภาพน่าศรัทธา น่านับถือและมีการแต่งกายที่เหมาะสม สะอาด
เรียบร้อย 4) สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ตาราง 1 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
1. แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	ทักษะกระบวนการในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติม จากการศึกษา ทดลอง ค้นคว้า และปฏิบัติด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง	1) การกำหนดประเด็นในการค้นคว้าความรู้ 2) การวางแผนในการค้นคว้าความรู้ 3) การดำเนินการค้นคว้าความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าความรู้ 5) การสรุปผลจากการค้นคว้าความรู้และการบันทึกจัดเก็บ 6) การแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
2. การพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	กลยุทธ์หรือกระบวนการที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมั่นใจว่าครูมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี	1) มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา 2) มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอน 3) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และมีจรรยาบรรณ
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ	ลักษณะตัวบุคคลโดยส่วนรวมทั้งลักษณะทางกาย รูปร่างหน้าตาท่าทิวาท่าง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่าง ๆ	1) มีลักษณะของความเป็นผู้นำ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมควบคุมอารมณ์ได้ดี

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
	<p>และลักษณะทางจิต ความรู้สึกนึก คิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้า กับสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน</p>	<p>3) มีบุคลิกภาพน่าศรัทธา น่า นับถือและมีการแต่งกายที่เห มาะสม สะอาดเรียบร้อย 4) สามารถปรับตัวให้เข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี</p>



เอกสารประกอบการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

ผู้วิจัย

นายไพวัน วงพะจัน
นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สภาครุรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็น
นวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยมุ่งพัฒนาความรู้
ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพื่อให้พนักงานครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำทาง
วิชาการของพนักงานครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการและภาระ
งานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทาง
วิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์
เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และรายละเอียดของกิจกรรม
ประกอบด้วย 4 หน่วย คือการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา การเป็นแบบอย่าง
ทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการ
วิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา ให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริษัทในการจัดการศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างกันไปอย่างมากจากอดีตเพียงไม่กี่ปีที่ผ่านมาของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองอย่างสมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงเป็นผู้อพยพทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้กับการบริหารการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้ที่เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ (สุกัญญา แซ่ม่น้อย, 2560, หน้า ก)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มองเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบของความรับผิดชอบและการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร ถือว่าเป็นกิจกรรมด้านภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นจึงมีการรวมไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Donnel and White, 2005, p. 56) และ กมล ตราชู (2553, หน้า 69) แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ประเด็น คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instructional) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) 3) การส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) การบริหารจัดการ

(Managerial) และ 6) การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Contingent) สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2003, pp. 297-298) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียน ในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ อย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มีการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leithwood and Duke, 1999, p.64) และครูที่มีภาวะผู้นำของครูในแง่การพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำจะต้องพัฒนาครูสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำอีกด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักเป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Chirichello, 1997, p. 90) ภาวะผู้นำของครูมีใช้หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่เป็นความรับผิดชอบและเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียนตราบใดที่ครูเหล่านั้น สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของ

ครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อ ถึงนักเรียนโดยตรงปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจังจรรบคอบและ ต่อเนื่องทั้งนี้ยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะของครวมตั้งแต่ สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกัน คุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะอัจริยะ, 2550, หน้า 23)

พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตประเทศลาวเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา คนคว่า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องรักษา วินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชา ที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน และผู้ปกครองปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครู ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรม ศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไข ข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษาเป็น งานการพัฒนาศักยภาพคนุชย์ที่สำคัญ ซึ่งได้พัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรม ชีวะทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้ค้นคิดมีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ก้าวหน้า

รัฐเพิ่มทวีการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิรายจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและสังคมมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียนวิชาชีพมากขึ้น รัฐส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลองค์การจัดตั้งต่างๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่างๆ และยังสามารถคล้องกับแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่ การขยายโอกาสและการเข้าเรียนชั้นเด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่มและผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของการศึกษาสามัญ ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาให้แก่อำเภอที่ทุรกันดาร และห่างไกลทุรกันดาร (ธีระ รุญเจริญ, 2542, หน้า 20-22)

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่ม เล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการพัฒนานักศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา พัฒนานักศึกษาต่อไป

เนื้อหา

การพัฒนานักศึกษา

1. ความหมายของการพัฒนานักศึกษา
2. องค์ประกอบของการพัฒนานักศึกษา

2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การกำกับติดตามความก้าวหน้า
ของนักศึกษา

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การรักษามาตรฐานของ
นักศึกษา

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ
นักศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา กลุ่มละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา
และวิเคราะห์ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ
โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ กระบวนการพัฒนา
นักเรียนลงในกระดาษฟลิปชาร์ตตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย
และสรุปถึงการพัฒนานักศึกษา
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการพัฒนา
นักศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 2 การพัฒนานักศึกษา
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนานักศึกษา

การพัฒนาการศึกษา

ความหมายของการพัฒนานักศึกษา

โหม่ ทুমลี (2560) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษา หมายถึง ผู้สอนให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด

จารุภัทร บุญส่ง (2556) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้สอนที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย รักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษา กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

Hoy and Hoy (2005) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษา หมายถึง ผู้สอนเป็นผู้กำหนดความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเน้นการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล (data only) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์นั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานการตัดสินใจทุกระดับจะต้องอาศัยข้อมูลที่ตรงกับปัญหาเจ้าหน้าที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเพื่อช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเจ้าหน้าที่ก็สามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นนโยบายและหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็น แนวทางที่เน้นงานการเรียนการสอนและเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ กำกับดูแลก็สามารถช่วยในการใช้ข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่มผู้เรียนและเพื่อชี้ชัดความต้องการของผู้เรียนได้

Leithwood, Jantzi and Steinbach. กล่าวถึง การพัฒนานักศึกษา หมายถึง เป็นความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของผู้สอน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา และมุ่งเน้นที่ พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้น ผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้นักศึกษามีความก้าวหน้าทางการเรียน และมุ่งสู่มาตรฐานต่อไป ดังนั้นจากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของ การพัฒนานักศึกษาได้

Bartell (1990) กล่าวว่า การพัฒนานักศึกษา หมายถึง การที่ผู้สอนวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาอยู่เป็นประจำ เพื่อทราบผลการตัดสินใจต่างๆ หรือที่จะตัดสินใจต่อไปยังเกี่ยวข้องกับนโยบาย โครงการ และการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

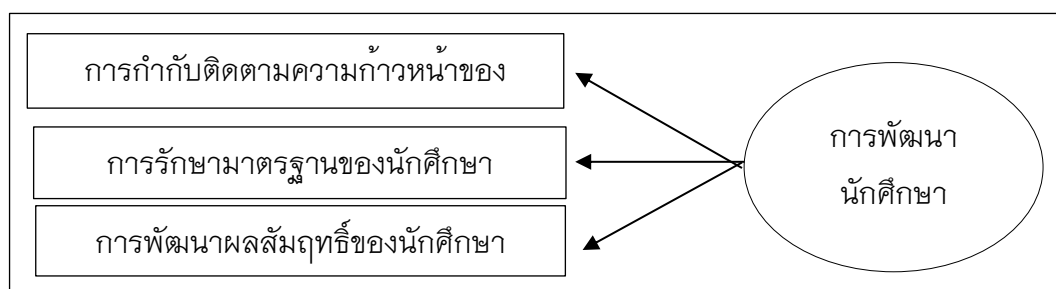
ต้องการคำแนะนำ การให้คะแนน การตีความจากข้อมูล และการวิเคราะห์ รวมทั้งการใช้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยนการสอน และติดตามนักศึกษา

สรุปการพัฒนาการศึกษา หมายถึง ผู้สอนให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ กำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ให้บรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของการพัฒนานักศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการพัฒนานักศึกษา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ด้านการรักษามาตรฐานของนักศึกษา ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยการพัฒนา นักศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบที่ 2 แผนภาพองค์ประกอบย่อยการพัฒนา นักศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา

การรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง ผู้สอนร่วมกำหนด มาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสานงานดูแลการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาบรรลุตามมาตรฐานทาง วิชาการ (ใหม่ ทุ่มสี, 2560, หน้า 11) และ Leithwood, Jantzi and Steinbach, (1999) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำต่อพฤติกรรมของ ผู้สอนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง

มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้น ผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และต้องกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่า ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้สอนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมผู้เรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้น ช่วยผู้เรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้สอนไม่สามารถจะตีความการประเมินในสถานศึกษาได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่า มีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบการตีความและการสนองความคาดหวังและคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด สุดท้ายการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการรับทราบความก้าวหน้าของนักศึกษาอยู่เสมอ และดำเนินการพัฒนานักศึกษาที่เรียนอ่อน ปรับปรุงงานการสอนอยู่เสมอ พร้อมทั้งประสานงาน และดูแลการสอนของผู้สอนมาก (สุคันทอน ลิงพวงเพ็ด, 2558, หน้า 123)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา หมายถึง ความเอาใจใส่ของผู้สอนในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำ มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา 3) การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การรักษามาตรฐานของนักศึกษา

จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 56) โดยได้กล่าวถึงแนวทางการรักษามาตรฐานของผู้เรียน ว่าผู้นำทางวิชาการต้องเน้นเป้าหมายและการผลิต การตั้งเป้าหมายเป็นการที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความสนใจที่จะให้ทำงาน และเพิ่มการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารกับผู้สอนร่วมกันกำหนดและสื่อเป้าหมายจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญร่วมกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้สอนในห้องเรียนซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและผู้สอน สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทาง

ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของครูคือ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจเกี่ยวกับการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (O'Donnell and White, 2005) ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยกำหนดความคาดหวังไว้สูงสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน (Marsh, 1997) ตั้งความคาดหวังต่างๆ ไว้สูงสำหรับผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเอง ผู้สอนจะต้องเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านวิชาการ โดยที่มีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุมของสถานศึกษา จึงตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับผู้เรียนทุกคน พัฒนาให้ผู้สอนมีระดับผลการสอนที่ดีในด้านพื้นฐาน (Brockover & Lezotte, 1979) สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การรักษามาตรฐานที่สูงของนักศึกษาได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้สอนในสถานศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ ส่งเสริมจัดโครงการกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับผู้เรียน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สุคันทอน สิงพวงเพ็ด, 2558, หน้า 122) และตั้งความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง และเร่งเนื้อหาและการสอนสู่มาตรฐาน (Lashway, 2002) ตั้งความคาดหวังไว้สูง (High expectations) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติของผู้เรียนว่าผู้เรียนควรรู้อะไรและควรสามารถทำอะไรได้บ้างในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ทางการศึกษาเป็นการตั้งมาตรฐานใหม่สำหรับผู้เรียน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การรักษามาตรฐานของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การรักษามาตรฐานของนักศึกษา ประกอบด้วย

- 1) กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้
- 2) มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
- 3) ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ
- 4) นักศึกษابรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ

นักศึกษา

ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่มีแนวทางการพัฒนาหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560, หน้า 40)

1. ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ของสมาชิก ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา โดยรวมผู้สอนแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ผู้สอนทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ผู้สอนแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียนให้ดีที่สุดการสร้างความรู้แห่งตนของผู้สอนก็คือ การรวมการเรียนรู้ไปกับผู้เรียน ผู้สอนจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ (Teachers as learners) ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

2. ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental model) แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคล (unconscious assumptions) ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (unspoken norms) แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าสถานศึกษาของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผน

ความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพ ตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรม บุคคลในสถานศึกษาตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่สถานศึกษาได้ทำหรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ สิ่งที่สถานศึกษาเชื่อ และใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็ม คักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อ สถานศึกษาหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

3. ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับสถานศึกษาของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของสถานศึกษามุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้ เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมาย

4. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การเรียนรู้

แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับสถานศึกษาแห่งการได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหารผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผล ประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ

5. พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) การคิดอย่างเป็น

ระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กร สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ภารกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน

โครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มุลินนิธิตถาบันวิจัย และพัฒนาการเรียนรูู้ ได้สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจาก 16 โรงเรียนดีเด่นแล้วจำแนก เป็นประเด็นหลักเพื่ออธิบายวิธีปฏิบัติ ดังนี้ (จันทนา นนทิกกร, 2553, หน้า 15)

1. การบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวิธีการ
 - 1.1 การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 1.4 การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร
 - 1.5 การประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไข

ปัญหา

2. วิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือรูปแบบที่ 1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่คาดหวัง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ การปรับเปลี่ยนท่าทีของผู้สอนในการจัดการเรียนรูู้ การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล การจัดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสม การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรูู้และการจัดกิจกรรม รูปแบบที่ 2 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อบ่มงู่สู่ความเป็นเลิศ การจัดการเรียนรูู้แบบห้องเรียนพิเศษ การจัดกิจกรรมการเรียนรูู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสนักเรียน การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของผู้สอนในการจัดการเรียนรูู้และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรูู้และการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรูู้แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดยุทธศาสตร์

ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ 3) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม 4) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย การพัฒนานักศึกษา

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
1. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา	ความเอาใจใส่ของผู้สอนในการจัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้สอนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาและต้องทำการประเมินเป็นประจำ มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน	1) จัดกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา 2) มีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษา 3) การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน
2. การรักษามาตรฐานของนักศึกษา	การกำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้	1) กำหนดเป้าหมายเชิงประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ 2) มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 3) ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ 4) นักศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
3. การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของ นักศึกษา	การกำหนดยุทธศาสตร์ในการ พัฒนากระบวนการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน ของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ และการกำหนดรูปแบบการ พัฒนาการเรียนรู้และการจัด กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ แบบห้องเรียนพิเศษเพื่อ ส่งเสริมความเป็นเลิศ	1) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการ พัฒนากระบวนการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนการ สอนของผู้สอนในการจัดการ เรียนรู้ 3) การกำหนดรูปแบบการ พัฒนาการเรียนรู้และการจัด กิจกรรม 4) การจัดการเรียนรู้แบบ ห้องเรียนพิเศษเพื่อส่งเสริมความ เป็นเลิศ

ใบกิจกรรมที่ 2

คำชี้แจง ให้ผู้รับการพัฒนแต่ละกลุ่ม ร่วมสนทนา และระดมความคิด เรื่องสร้างความรู้
เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาแล้วช่วยกันตอบคำถาม พร้อมกับ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปเป็นองค์ความรู้ร่วมกัน

1. ความหมายของการพัฒนานักศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนานักศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษามี
อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการรักษามาตรฐานของนักศึกษามีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษามีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารประกอบการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาการะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

ผู้วิจัย

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยมุ่งพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพื่อให้พนักงานครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
และภาระงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ประกอบด้วยหลักการ
วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และรายละเอียด
ของกิจกรรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา
การเป็นแบบอย่างทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการ
วิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายไพบวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริษัทในการจัดการศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างไปอย่างมากจากอดีตเพียงไม่กี่ปีที่ผ่านมาของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองอย่างสมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นผู้อพยพทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้ที่เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ (สุกัญญา แซ่ม่น้อย, 2560, หน้า ก)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มองเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบของความรับผิดชอบและการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร ถือว่าเป็นกิจกรรมด้านภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นจึงมีการรวมไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Donnel and White, 2005, p. 56) และ กมล ตราชู (2553, หน้า 69) แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ประเด็น คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instructional) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) 3) การส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) การบริหารจัดการ

(Managerial) และ 6) การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Contingent) สอดคล้องกับ Hoy and Hoy (2003, pp. 297-298) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครู โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียน ในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ อย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มีการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leithwood and Duke, 1999, p.64) และครูที่มีภาวะผู้นำของครูในแง่การพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความรู้ภาวะผู้นำจะต้องพัฒนาครูสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำอีกด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักเป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Chirichello, 1997, p. 90) ภาวะผู้นำของครูมีใช้หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่เป็นความรับผิดชอบและเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียนตราบใดที่ครูเหล่านั้น สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของ

ครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อ ถึงนักเรียนโดยตรงปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจังจรรบคอบและ ต่อเนื่องทั้งนี้ยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะของครวมตั้งแต่สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกัน คุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะอัจริยะ, 2550, หน้า 23)

พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยานะเขตประเทศลาวเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา คนคว่า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องรักษา วินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนและผู้ปกครองปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครูทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรม ศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษา เป็นงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งได้พัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรม ชีวทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้ค้นคิดมีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ก้าวหน้า

รัฐเพิ่มทวีการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิรายจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและสังคมมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียนวิชาชีพมากขึ้น รัฐส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลองค์กรจัดตั้งต่าง ๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่าง ๆ และยังได้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่การขยายโอกาสและการเข้าเรียนขั้นเด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่มและผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของการศึกษาสามัญ ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาให้แก่อำเภอที่ทุรกันดาร และห่างไกลทุรกันดาร (ธีระ รุญเจริญ, 2542, หน้า 20-22)

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่างๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนากลุ่ม เล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นแบบอย่างทางการสอน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการเป็นแบบอย่างทางการสอนไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาการเป็นแบบอย่างทางการสอนต่อไป

เนื้อหา

การเป็นแบบอย่างทางการสอน

1. ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

- 2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ สร้างสื่อและนวัตกรรม
- ในการสอน
- 2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา กลุ่มละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ กระบวนการเป็นแบบอย่างทางการสอนลงในกระดาษฟลิปชาร์ตตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการเป็นแบบอย่างทางการสอน
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการเป็นแบบอย่างทางการสอน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สหกรณ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 3 การเป็นแบบอย่างทางการสอน
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการเป็นแบบอย่างทางการสอน

การเป็นแบบอย่างทางการสอน

ความหมายของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

วรารภรณ์ สาโรจน์ (2559) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการให้ความรู้ของครูผู้สอนต่อนักเรียน โดยใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ ตลอดจนใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อมุ่งสอนให้ ความรู้ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในด้านศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ตามสติปัญญาศักยภาพ และความถนัดของผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดเชื่อมโยงกับ ความรู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2557) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอนหมายถึง ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ดำเนินต่อเกิดจากการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีแบบแผนที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนถึง การเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่ หลากหลายผู้สอนที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอนหา วิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมาย ต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง การที่ครูมีวิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี พุดจาสื่อความหมายได้ชัดเจน นำนักเรียน บรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี วางแผนการสอนอย่างดี ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง แสดงเจตคติที่ดี ประเมินการเรียนการสอนและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความ พึงพอใจตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การเป็น แบบอย่างทางการสอนหมายถึง ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ วางแผนการสอน ค้นคว้าหาวิธีการที่จะสอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ และต้องใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการงานที่สมบูรณ์นั่นก็คือ การปั้นศิษย์ให้มีความรู้ ความประพฤติดีงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

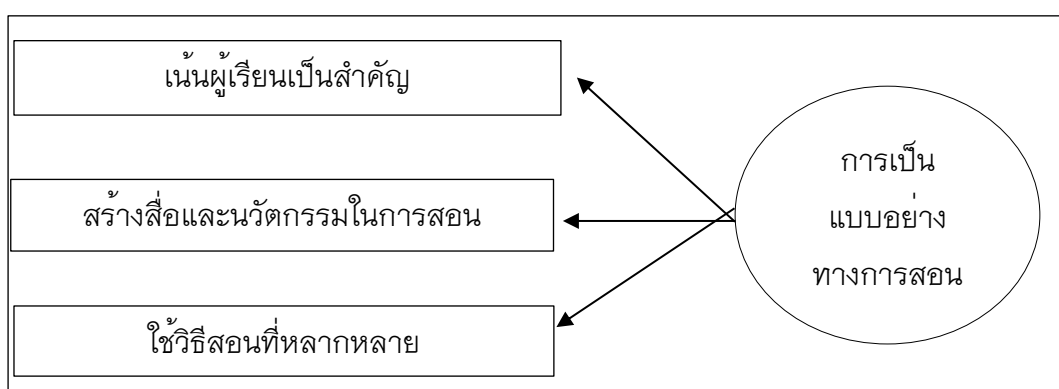
พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ดีจากพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอน จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และสร้างความรู้ด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก

สรุปการเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ จากการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างทางการสอน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ด้านใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบย่อยการเป็นแบบอย่างทางการสอน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภาพองค์ประกอบย่อยการเป็นแบบอย่างทางการสอน

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชาตรี เกิดธรรม (2559, หน้า 1) จากแนวคิดของนักการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ จิตวิทยาการเรียนรู้การสอนและหลักการของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้ดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าครูจะต้องใช้รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ได้การเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรู้จริง ๆ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมีอยู่หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) การสอนแบบโครงสร้างความรู้ (Graphic Organizer) การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Based) การสอนแบบบูรณาการ (Integrate Teaching) การสอนแบบถามตอบ (Ask and Question Model) การสอนด้วยรูปแบบซิปปา (CIPPA Model) การสอนแบบโครงงาน การสอนด้วยรูปแบบการเรียนรู้เป็นคู่ (Learning Cell) การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน (The use of Community activities) การสอนแบบทดลอง (Laboratory Method) การสอนแบบโครงการ (Project Method) การสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน (Committee Work Method) การสอนแบบอภิปราย (Discussion Group) การสอนแบบพัฒนาความสามารถเฉพาะ (Talents Unlimited) วิธีสอนแบบหน่วย (Unit Teaching Method) เป็นต้น

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 42 ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วย สมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 25) และตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดหลักการ ข้อ 3 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดย ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการอย่างได้ผล (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2552, หน้า 49) และหลักการพื้นฐานของแนวคิด "ผู้เรียนเป็นสำคัญ" การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งแนวคิดแบบผู้เรียนเป็นสำคัญจะยึด การศึกษาแบบก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตน โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบดั้งเดิมทั่วไป คือ

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้บทบาทของครูคือผู้สนับสนุน (supporter) และเป็นแหล่งความรู้(resource person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า รับผิดชอบการเรียนตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย ได้แก่ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิม และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน(เทคนิคการสอน)
3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อ คำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ

ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

4. สัมพันธภาพประกอบดีระหว่างผู้เรียน การมีสัมพันธภาพประกอบดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพประกอบเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

5. ครู คือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็ได้อีก

6. ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

7. การศึกษาคือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้านพร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน เช่น คุณลักษณะ ด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติและด้านอารมณ์ความรู้สึก จะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบกระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้ได้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองและได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) รูปแบบ

กระบวนการเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และด้วยใจ 3) เสริมสร้างกระบวนการคิดด้วยตนเองให้ผู้เรียน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 5) ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นปฏิบัติจริงและตรงตามความต้องการของผู้เรียน 6) ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ สร้างสื่อและนวัตกรรมในการ

สอน

อัศครา ประเสริฐสิน (2560, หน้า 80) สำหรับสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน หมายถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ จำนวนมากทั้งในการเรียนด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม รวมไปถึงสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและได้กล่าวว่า สื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการคิดในสิ่งใหม่ ๆ รวมไปถึงสื่อในการเรียนการสอนที่ครูไม่เคยได้ใช้มาก่อน หรือดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้เกิดความทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถที่จะตอบสนองการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนแบบมีส่วนร่วม การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในการใช้นวัตกรรมสื่อการสอนเป็นตัวกลางหรือช่องทางถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ รวมไปถึงประสบการณ์จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยสื่อการเรียนก็นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนผู้สอนได้แสดงบทบาท และเกิดความเข้าใจ ในวิชาที่เรียนที่สอนกันได้มากขึ้น

เทพสุตา จิวตระกูล (2560, หน้า 83) นวัตกรรมทางการศึกษา คือ การสร้างสื่อใหม่ที่ช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในบทเรียนได้ง่ายเห็นได้จริงในการใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ได้ประโยชน์ในการเรียนสูงสุด เป็นได้ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เน้นนวัตกรรมที่มีลักษณะมีความน่าสนใจ เช่น มีการใช้เกมและภาพประกอบเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยตนเองมีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน นวัตกรรมควรเข้าใจวิธีการใช้ได้ง่ายเพื่อถ่ายทอดความเข้าใจของนักเรียนและสะดวกแก่ครูที่ไม่ชำนาญด้านนวัตกรรม ง่ายต่อ

การเตรียมการและสะดวกในการทำวิจัยเพราะครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษาที่ดี ควรช่วยเสริมแรงจูงใจในการเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและเข้าใจบทเรียนได้เร็วและจดจำได้ หากเป็นสื่อออนไลน์จะสามารถเข้าถึงนักเรียนในยุคปัจจุบันได้ดีกว่าสื่อที่เป็นสิ่งของควรมีการทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนรู้อีกเพื่อติดตามพัฒนาการของผู้เรียนหลังใช้สื่อได้ มีการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ระหว่างการสอนกับการวิจัย ต้องมีการทดลองใช้นวัตกรรม จนมีความเชื่อมั่นและผ่านการประเมินนวัตกรรม เมื่อนำมาใช้จริงต้องเหมาะสมกับวิชาที่ใช้สอนและวัยของผู้เรียน ควรเผยแพร่ นวัตกรรมไปยังผู้อื่น และมีการนำผลจากการวิจัยที่ได้มาแก้ปัญหาให้ตรงตามข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจริง แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน และการทำวิจัยของครูประกอบด้วย 7 ด้าน โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ช่วยเสริมให้การจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นไปได้ อย่างดี ยิ่งขึ้น แต่ไม่ได้เป็นขั้นตอนหรือมีลำดับก่อนหลัง ดังนั้น ผู้ที่จะนำแนวทางนี้ไปใช้จึงควร พิจารณาขีดความสามารถและดำเนินการให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์สูงสุดของการจัดการ นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. การจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการผลิตนวัตกรรม (Training) โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมมาให้ความรู้ มีบุคลากร ที่สามารถให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรม และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในการ จัดการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและทำวิจัยของครู
2. การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม (Support technology)
3. มีการจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือกัน (Academic presentation stage)
4. มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน (Classroom innovation promotes) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการนวัตกรรมทาง การศึกษา สร้างความร่วมมือร่วมกับคณะครูเพื่อเข้าใจถึงเหตุผลและประโยชน์ของ นวัตกรรมและการวิจัย
5. มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม (Budget for innovation)
6. กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมเพื่อให้ทุกคน ได้ใช้นวัตกรรมอย่างทั่วถึง (Students for earning innovation)

7. สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม (Motivation) เช่น ให้รางวัล การเพิ่มเงินเดือนสำหรับครูและบุคลากรที่มีผลงานด้านการวิจัยและการจัด นวัตกรรมทางการศึกษา

การเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำให้ลดเวลาในการทำความเข้าใจด้วยตนเอง ทำให้การจัดการเรียนการสอนสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนมากขึ้น มีส่วนทำให้ผลการเรียน ดีขึ้น มีข้อมูลข่าวสารตามความต้องการทันโลกทันเหตุการณ์ การเรียนรู้โดยใช้สื่อมีความจำเป็น อย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าผู้เรียนและผู้สอนควรมีเจตคติที่ดีต่อการใช้สื่อ (Lubbers, 2014, p. 19)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 3) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของนวัตกรรมการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ นวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

1. ความเป็นนวัตกรรมโดยพิจารณาจากการเป็นผลงาน วิธีการ กระบวนการ หรือองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ
2. กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่
 - 2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนำไปใช้อย่าง ชัดเจนเข้าใจง่าย
 - 2.2 การออกแบบนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - 2.3 การนำไปใช้มีการดำเนินกิจกรรมของนวัตกรรมตาม ที่ออกแบบไว้จริง
 - 2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งจากภายในและนอก หน่วยงาน
 - 2.5 ผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการนำนวัตกรรมไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด
3. คุณค่าของนวัตกรรมพิจารณาจากหัวข้อต่อไปนี้
 - 3.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพ ของกลุ่มเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2 การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท
ของหน่วยงาน

3.3 การเรียนรู้ร่วมกันทั้งหน่วยงาน

3.4 การนำไปใช้อย่างและสะดวก

3.5 การยอมรับโดยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ทั้งภายใน
และนอกหน่วยงาน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการสร้าง
สื่อและนวัตกรรมในการสอน หมายถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการผลิต
สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อในการเรียนการสอนที่แปลกใหม่ทันสมัยในการ
จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถตอบสนองการ
เรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการเรียนการสอน
และสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งนิยาม
ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด สร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน ประกอบด้วย 1) กำหนด
นโยบายการใช้สื่อและนวัตกรรมในชั้นเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่
ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ 3) การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบ
ที่แปลกใหม่ 4) ประเมินผลการใช้สื่อและนวัตกรรม 5) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้
ความเข้าใจในการผลิตสื่อและนวัตกรรม

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของใช้วิธีสอนที่หลากหลาย

ทิศนา แคมมณี (2551, หน้า ก) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ถือเป็น
หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา โดย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึด หลักให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ซึ่งต้องอาศัย
แนวการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัย หลักการวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย
เข้าไปช่วย การจัดการเรียนการสอนด้วย วิธีการที่หลากหลาย นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้ว ยัง สามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความ
กระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วย ครูพึงตระหนักว่าการปรับปรุงการสอนด้วยการเรียนรู้
วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอนจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความอดทนและความพยายาม อย่างต่อเนื่องความสำเร็จจึงจะ
เกิดขึ้น นอกจากนี้ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครุมีอาชีพที่ต้องมีวิธีสอนที่หลากหลาย โดย

กล่าวในการสัมมนาหัวข้อ 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ ว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน แต่ครูส่วนใหญ่ยังมีปัญหาขาดความเข้าใจและสับสนในการเลือกวิธีการสอนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนโดยเฉพาะสับสนเนื้อหาในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยให้เด็กมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น และได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงแต่ไม่ได้หมายความว่า จะให้ยกเลิกระบบการสอนแบบบรรยายที่ครูเป็นศูนย์กลาง เพราะการสอนแต่ละวิธีจะมีข้อดีที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจใช้ระบบการสอนที่เด็กเป็นศูนย์กลางครูเป็นศูนย์กลางหรือสื่อการสอนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้เรากำลังสับสนระหว่างสภาพการเรียน และคุณภาพการเรียน ซึ่งการจัดสภาพการเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเองสภาพการเรียน และคุณภาพการเรียน ซึ่งการจัดสภาพการเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นกับกระบวนการสอนว่าเหมาะสมหรือไม่นั่นเอง การสอนที่มีคุณภาพจะต้องเริ่มจากการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบการสอนที่มีอยู่หลากหลายวิธี แต่รูปแบบที่ครูจะใช้กันมากมี 14 วิธี คือ การบรรยาย สาธิต ทดลอง นิรนัย อุปนัย ทัศนศึกษา อภิปรายกลุ่มย่อย บทเรียนโปรแกรม ศูนย์การเรียน กรณีตัวอย่าง ละคร บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใดแต่ครู จะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในวิธีการและวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบเพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายการสอนในแต่ละวิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใดถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามี ประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุด แต่ถ้ายึดในรูปแบบเดียวท้ายที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่าย รวมทั้งยังไม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การรับรู้เนื้อหาเข้าใจเนื้อหาเจตคติ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และความคิดในชั้นสูง ซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการสอนครูจึงควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายสลับสับเปลี่ยนกันไป ซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น ฉะนั้นวิธีสอนที่ดีที่สุด คือ วิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน โอกาส และสถานการณ์ ในการสอนเรื่องหนึ่ง ครูอาจใช้หลายวิธีเพื่อให้ทั้งครูและนักเรียนไม่เบื่อหน่าย

วิธีสอน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและลักษณะเฉพาะของวิธีการนั้น ๆ หรือวิธีสอน หมายถึง แนวทางปฏิบัติ

แบบอย่างที่ทำให้ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ และขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ เช่น วิธีสอนโดยใช้ การบรรยาย วิธีสอนแบบสาธิต แบบแบบโครงการ แบบสืบสวนสอบสวน แบบอุปมา แบบอภิปราย (วัฒนา ก่อนเชื้อวัฒน์, 2559, หน้า 32) ขณะที่ ทิศนา แชมมณี (2551, หน้า 54) ให้ความหมายของ วิธีสอน หมายถึง ขั้นตอนและผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญ เป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ เช่น วิธีสอนโดยการบรรยาย องค์ประกอบสำคัญของการบรรยาย คือ เนื้อหาสาระที่จะบรรยายขั้นตอนสำคัญ คือการเตรียมเนื้อหาสาระ การบรรยายและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดจากการบรรยายดังนั้น วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย ก็คือกระบวนการเรียน ขั้นตอนและผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยเตรียมเนื้อหาสาระที่จะบรรยายแล้วบรรยาย

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย หมายถึง ขั้นตอนและผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ 2) เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน 3) มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย
การเป็นแบบอย่างทางการสอน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
1. เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	รูปแบบกระบวนการเรียนและ กิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย เพื่อให้ได้การเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้ เรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกาย และ ด้วยใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง มี ส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้น การปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็น ทีมได้ สอดคล้องกับความสามารถ และความต้องการของตนเองและ ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มที่	1) รูปแบบกระบวนการเรียนและ กิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วย สมอง ด้วยกาย และด้วยใจ 3) เสริมสร้างกระบวนการคิด ด้วยตนเองให้ผู้เรียน 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การสอน 5) ผู้สอนส่งเสริมการเรียนรู้ ที่เน้นปฏิบัติจริงและตรงตาม ความต้องการของผู้เรียน 6) ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
2. สร้างสื่อและ นวัตกรรมในการสอน	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ นำมาใช้ในการผลิตสื่อการเรียน การสอนในรูปแบบใหม่ ๆ สื่อใน การเรียนการสอนที่แปลกใหม่ ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์ สามารถตอบสนอง การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยใช้ วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา จัดการเรียนการสอน และสร้างสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1) กำหนดนโยบายการใช้สื่อและ นวัตกรรมในชั้นเรียน 2) ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ จัดการเรียนรู้ 3) การผลิตสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอนในรูปแบบ ที่แปลกใหม่ 4) ประเมินผลการใช้สื่อและ นวัตกรรม 5) จัดอบรมเพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจในการ ผลิตสื่อและนวัตกรรม

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
3. ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	<p>ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเด่นหรือลักษณะเฉพาะ เป็นวิธีที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการใช้เทคนิคการสอน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของการสอน</p>	<p>1) การปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ</p> <p>2) เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสอน</p> <p>3) มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนให้แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ</p>

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอนมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

5. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการใช้วิธีสอนที่หลากหลายมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารประกอบการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัย

นายไพวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ
พนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูโดยมุ่งพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติเพื่อให้พนักงานครูได้เกิดความรู้ความเข้าใจภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู และสร้างความตระหนัก ในการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
และภาระงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต ประกอบด้วยหลักการ
วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และรายละเอียด
ของกิจกรรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือการพัฒนาตนเอง การพัฒนานักศึกษา
การเป็นแบบอย่างทางการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้เชี่ยวชาญ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
การวิจัยในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบการพัฒนานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายไพบวัน วงพะจัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครู
ในมหาวิทยาลัยสระหว้านะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ความท้าทายใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทในการจัดการศึกษาในยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างไปอย่างมากจากอดีตเพียงไม่กี่ปีที่ผ่านมาของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การทุกรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ต้องรับมือกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองอย่างสมบูรณ์แบบมีความเป็นพลเมืองชาวยุคใหม่ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เป็นอย่างดี ในขณะที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นผู้อุปถัมภ์ทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการศึกษาโดยบูรณาการไปใช้ในห้องเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีความรู้ที่เท่าทัน และผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ (สุกัญญา แซ่มน้อย, 2560, หน้า ก)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มองเห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนประกอบของความรับผิดชอบและการปฏิบัติของครูและผู้บริหาร ถือว่าเป็นกิจกรรมด้านภาวะผู้นำทั้งหมด แม้แต่การบริหารงานประจำวันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนั้นจึงมีการรวมไว้ในภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Donnel and White, 2005, p. 56) และ กมล ทรายชู (2553, หน้า 69) แนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6 ประเด็น คือ 1) การจัดการเรียนการสอน (Instructional) 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational) 3) การส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) การบริหารจัดการ (Managerial) และ 6) การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Contingent) สอดคล้องกับ Hoy and Hoy

(2003, pp. 297–298) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่าควรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ครูจะจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูมีความชำนาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ช่วยให้มีการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความเป็นมิตรกับครูโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการต้องใช้เวลาในชั้นเรียนในฐานะของผู้ร่วมงานและสนทนากับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ อย่างต่อเนื่อง การสนทนาเชิงวิชาชีพและการพัฒนาเชิงวิชาชีพควรจะทำในการปรับปรุงการเรียนการสอน วิธีที่ผู้เรียนเรียนรู้วิธีสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มีการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม เป็นผู้นำการบริหารจัดการและเป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Leithwood and Duke, 1999, p.64) และครูที่มีภาวะผู้นำของครูในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบากภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความภาวะผู้นำจะต้องพัฒนาครูสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำอีกด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลักเป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Chirichello, 1997, p. 90) ภาวะผู้นำของครูมิใช่หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่เป็นความรับผิดชอบและเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียนตราบใดที่ครูเหล่านั้น สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้อย่างไรก็ตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของครูจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรงปัญหา

ของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในขั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจังรอบคอบและ ต่อเนื่องทั้งนี้ ยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาใน ลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครูทิศทางการผลิตครูในอนาคตรวมถึงการประกัน คุณภาพของครู เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะจัจริยะ, 2550, หน้า 23)

พนักงานครูใหม่มหาวิทยาลัยสระหว้านะเขตประเทศลาวเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตรให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและให้คำแนะนำแก่นักเรียนรับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษา คนคว่า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้องรักษาวินัยและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน และผู้ปกครองปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภท และระดับการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานครู สายงานปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) โดยกำหนดไว้ว่า ครูทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย อบรม ศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติ ของนักเรียน รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่นการเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล

นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 4 ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุงได้กล่าวไว้ว่ารัฐได้เน้นการศึกษาเป็นงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งได้พัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรม ชีวะทัศน์ และโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้า คือ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ รู้คุณค่ามีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ละก้าว รัฐเพิ่มทวีการลงทุนให้แก่การศึกษาและยึดถือเป็นสิทธิ رایจ่ายงบประมาณแห่งรัฐ รัฐและ

สังคมมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนที่อาศัยอยู่เขตห่างไกลและทุรกันดาร ผู้หญิง เด็ก และผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขให้พลเมืองลาวได้เล่าเรียนวิชาชีพมากขึ้น รัฐส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลองค์การจัดตั้งต่างๆ รวมทั้งในและต่างประเทศลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามนโยบายต่างๆ และยังได้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคนของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา คือ ประการแรกการขยายโอกาสอย่างเสมอภาคในการเข้าเรียน ได้แก่การขยายโอกาสและการเข้าเรียนชั้นเด็กอนุบาล ชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้หนังสือของชาวหนุ่มและผู้ใหญ่การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส ประการที่สองการปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องเหมาะสม ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องของการศึกษาสามัญ ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประการที่สามการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ด้านการบริหารและคุ้มครองการศึกษาให้แก่อำเภอที่ทุรกันดาร และห่างไกลทุรกันดาร (ธีระ รุญเจริญ, 2542, หน้า 20-22)

หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัย สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการดังนี้

1. รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการกระทำเป็นการเรียนรู้ในการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาความเข้าใจ และความสามารถต่าง ๆ ด้วยตนเอง และการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
2. รูปแบบที่ใช้ยึดกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล
3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้ ทั้งที่เป็นการพัฒนา กลุ่ม เล็กหรือกลุ่มระดับมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อให้พนักงานครูในมหาวิทยาลัยพะเยา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ และสามารถนำการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป

เนื้อหา

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ มิมนุชย์สัมพันธ์กับเพื่อน
รวมงาน

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

1. วิทยากรอธิบายขั้นตอน วิธีการศึกษาคู่มือแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
2. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา กลุ่มละเท่า ๆ กัน ร่วมสนทนา และวิเคราะห์ตามเนื้อหาที่กำหนดให้
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มสนทนา อภิปรายและสรุปประเด็นสำคัญ โดยการเขียนแผนผังความคิด (Mind Mapping) เกี่ยวกับการรูปแบบ กระบวนการการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงลงในกระดาษฟลิปชาร์ตตามประเด็นที่กำหนดไว้
4. ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทน เพื่อมานำเสนอผลงาน อภิปราย และสรุปถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันสรุปแนวคิด หลักการการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของพนักงานครูในมหาวิทยาลัยสระบุรีนระเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการพัฒนา หน่วยที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. ปากกาเมจิก

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินการปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินความสนใจ และความตั้งใจในการร่วมกิจกรรม
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องราวปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

วราภรณ์ สาโรจน์ (2559) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์และการครองใจคน การยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และการกระตุ้นทางปัญญา

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของความเป็นผู้นำเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ มีความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์การ และมีความมุ่งมั่น

Bass (1985) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ของพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผูกพันต่อผู้นำ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นที่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตามและการจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามสูงขึ้นและการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง

Tichy and Devara (1986) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง เป็นผู้ชอบการเสี่ยงที่มีความรอบคอบ มีความศรัทธาในคนอื่นและไวในการรับรู้ความต้องการของคนเหล่านั้น มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจน ให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การได้ดี มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จาก

ประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด (Cognitive Skills) และมีความเชื่อในวิธีการใดที่อิงวิชาการและมีความละเอียดรอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหา และมีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่าง ๆ ได้หลากหลาย

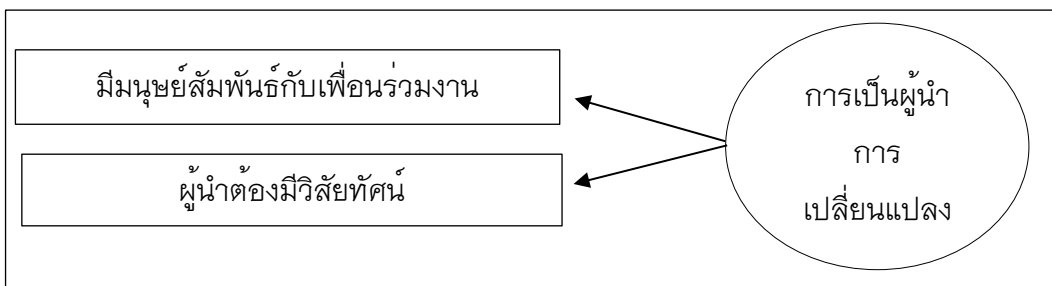
unpaged (1998) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตรจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

สรุปการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของพนักงานครูด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างแผนภาพองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบที่ 4 แผนภาพองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารอันดี

ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความเข้าใจความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานงานที่ออกมาสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (แฉวรรรณ ชนมาสุข, 2555, หน้า 8) มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษย์สัมพันธ์คือ การตอบสนองความต้องการมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีมีส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุขเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมความสุขส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน (บุษบง ธียมาตร, 2560, หน้า 353)

การศึกษาเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีในที่นี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจและค้นหาแนวทางสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของตนในหน่วยงานนั้น ๆ คำว่า “ลักษณะของกลุ่มทำงาน” ที่กล่าวถึงในที่นี้มุ่งเน้นที่พฤติกรรมการกระทำ การปฏิบัติต่อกันและกันของผู้ทำงานร่วมกลุ่มซึ่งมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ (บุษบง ธียมาตร, 2560, หน้า 356-358)

1. มีการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกซึ่งการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตยจะสนองความต้องการนี้ได้โดยที่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็นของกันและกันและเคารพในมติของเสียงส่วนใหญ่

2. มีความไว้วางใจและเชื่อในความสามารถซึ่งกันและกัน บุคคลทั่วไปมักต้องการความเชื่อใจไว้วางใจจากผู้อื่นดังนั้นในการทำงานร่วมกันทุกคนควรต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและเชื่อใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ไม่เข้าไปก้าวก่ายถ้าเขาไม่ขอความช่วยเหลือการก้าวก่ายเกินหน้าที่มักก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งสร้างผลเสียต่องานมากกว่าผลดี

3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน มนุษย์ทุกคนมักต้องการความชัดเจนในงาน และต้องการความสบายใจในการอยู่ร่วมกันซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีนอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวกันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและการอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มทำงานที่ดีนั้นมักใช้การสื่อสารสองทางหรือหลายทางมากกว่าสื่อสาร ทางเดียวคือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดเห็นอยู่ข้างเดียวขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

4 มีการช่วยเหลือกันในขอบเขตที่เหมาะสม ในการทำงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่มถ้าทุกคนพร้อมต่อการเป็นผู้ให้ยอมทำให้เกิดความสุขในกลุ่มได้ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจัดว่าเป็นการให้อีกรูปแบบหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตรซาบซึ้งใจ พึงพอใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการให้ในขอบเขตที่เหมาะสมเช่น ให้เมื่ออีกฝ่ายต้องการความช่วยเหลือ

5 มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในการทำงานร่วมกัน ถ้ามีทีมงาน (team work) ที่เหมาะสม คือ มีระบบงานที่ดีมีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ และมีขอบข่ายงานที่กำหนดเด่นชัดการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและมีการร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดีมีก่งผลให้งานสำเร็จและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วย

6. มีการร่วมมือที่ดีการร่วมมือเป็นพฤติกรรมของกลุ่มที่มีลักษณะไปในทางเดียวกันของสมาชิกกลุ่มคือแต่ละบุคคลจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ก็ต่อเมื่อกลุ่มได้รับความสำเร็จดังนั้นก็จัดได้ว่าในการทำงานร่วมกันนั้นถ้าทำให้ทุกคนร่วมมือกันทำเพื่อให้กลุ่มทำงานสำเร็จได้ก็จัดว่ากลุ่มดังกล่าวมีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันวิธีนี้จะเป็นที่ยอมรับของนักจิตวิทยาว่าการแข่งขันเนื่องจากในกระบวนการของการแข่งขันนั้น เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเสียแม้บางครั้งการแข่งขันอาจทำให้ผลงานของกลุ่มดีขึ้นแต่ในแง่ของสัมพันธภาพมักเสียไป

7. ผู้มาร่วมกลุ่มทำงานมีลักษณะที่เอื้อต่อการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันถ้าสมาชิกในกลุ่ม มีลักษณะบางประการที่เอื้อต่อการมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีคือมีลักษณะส่วนตัวที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยไมตรีอันดีเช่นสมาชิกกลุ่มมีความสมัครใจในการทำงานนั้น รู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่มรู้สึกดำเนินงานกลุ่ม รับผิดชอบ และเป้าหมายของงาน มีความเป็นกันเองคบคนง่ายมีลักษณะให้กำลังใจผู้อื่น

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกัน ความรักใคร่นับถือ และความจงรักภักดี การรู้จักใช้วิธีการที่จะครองใจคนโดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นนับถือ จงรักภักดีและให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน 3) ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 4) มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2552, หน้า 17) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์

มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ

1. ก่อให้เกิดความน่าสนใจ น่าดึงดูดกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักผูกพันเกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล การมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีตโดยเฉพาะเชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต
สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก
และวิสัยทัศน์มีกระบวนการอย่างน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การสร้างภาพที่ควรจะเป็น
การสื่อสารภาพที่คิดได้ การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติ หรือเรียกว่าการสร้างพลัง
รวมเพื่อการปฏิบัติได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่จะคิดคาดคะเนและเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม
สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์
2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์
สถานการณ์ปัจจุบัน และมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจ
นโยบาย เป้าหมาย ขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นใน
แนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ
กระตุ้นริเริ่ม ให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอไวต่อสิ่งใหม่ ๆ อย่างพินิจพิเคราะห์
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการ
พัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุดและเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่

กนกอร สมปราชญ์ (2558, หน้า 350-351) การสร้างวิสัยทัศน์ของ
ตนเองบทบาทของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในระดับ
องค์กรแบ่งงานและบุคคล การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร จะทำให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานวิจัยมากมาย
พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้บทบาทการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์องค์ประกอบวิสัยทัศน์
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงดังนี้

1. เป็นเรื่องราวในอนาคตที่น่าสนใจที่ทุกคนมีส่วนร่วม
2. อนาคตคุณจะเป็นอะไร อะไรคือภาพลักษณ์ของคุณ
3. ภาพในอนาคตของคุณจะต้องเป็นภาพกว้างแต่ต้องสามารถ
ประสบผลสำเร็จได้

4. เป็นเรื่องในอนาคตสามารถมองเห็นได้ เรียบง่ายและไม่ไกลเกินไป จนเื่่อมไม่ถึงการมีวิสัยทัศน์ในชีวิตและการทำงานเป็นแรงกระตุ้นการทำงาน เมื่อเรา ประสบความยุ่งยากลำบากจะช่วยในการตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหา

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล องค์ประกอบและคุณสมบัติ ของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลควรประกอบด้วยดังนี้

1. วิสัยทัศน์ควรมีระยะเวลา 5-7 ปี
2. เป็นเรื่องที่ต้องการจะเป็นในอนาคต
3. วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องเห็นความเจริญเติบโตมีส่วนเพิ่มของสภาวะ ปัจจุบัน ไม่ใช่ถ่อมตัวจนเกินไปควรทำให้ยิ่งใหญ่และเป็นไปได้
4. สามารถอธิบายสาระสำคัญในชีวิตที่แสวงหาไม่ใช่ทุกรายละเอียด รายละเอียดจะมาทีหลังจากมีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์แล้ว
5. วิสัยทัศน์ควรอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่เราสนใจ
6. สอดคล้องกับค่านิยมหลักในชีวิตและการทำงานของเรา
7. ควรจะเขียนในรูปแบบกาลปัจจุบัน ไม่ใช่เขียนในกาลอนาคต

จะบรรยายถึงสิ่งที่รู้สึก ได้ยิน คิด พูด และทำอะไรเมื่อไปถึงวิสัยทัศน์แล้ว เมื่อกำหนด วิสัยทัศน์จำเป็นต้องชี้แจงพันธกิจหรือประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจะให้คนอื่นรู้ ดังนั้น ต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์ต้องถามคำถามตัวเองดังนี้ จะวิสัยทัศน์กับใคร ใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สนับสนุนให้วิสัยทัศน์บรรลุผล ใครจะช่วยได้บ้าง เป็นสิ่งที่ต้องการ ให้ช่วยเหลือเมื่อจำแนกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว จะสื่อสารวิสัยทัศน์ของเรา อย่างไร ถามตัวเองเสมอว่าสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ในเวลาที่มีอยู่ได้อย่างไรแล้วจัดกระทำต่อไป

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร ที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย และความเป็นไปได้ขององค์กร นั้นๆ ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชี้วัด ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) มีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) มีความกระตือรือร้นในการ รับรู้และเปลี่ยนแปลง 3) มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ 4) กำหนดพันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร 5) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

ตาราง 4 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดขององค์ประกอบย่อย
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด สาระหลักเพื่อการวัด
1. มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกัน ความรักใคร่เอ็นดู และความจงรักภักดี การรู้จักใช้วิธีการที่จะครองใจคนโดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นนับถือ จงรักภักดีและให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ	1) การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพในหน่วยงาน 3) ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 4) มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ
2. ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์	คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย และความเป็นไปได้ขององค์กรนั้น ๆ ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นโดยสะท้อนออกมาในรูปของค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร	1) มีการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน 2) มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลง 3) มีเป้าหมายและกิจกรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ 4) กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร 5) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของพนักงานครู



ภาพประกอบ 11 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ณ มหาวิทยาลัยสระแก้วระยอง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายไพวัน วงพะจัน
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤษภาคม พ.ศ. 2516
ภูมิลำเนา	แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ที่อยู่ปัจจุบัน	16 บ้านเวินใต้ เมืองไซบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมบ้านต้นแห่น เมืองไซบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมบ้านนาเวเหนือ เมืองไซบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2552	ปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติดงโคกนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559–2563	หัวหน้าแผนกประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว
พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว