



การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL TO ENHANCE
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS OF SCHOOLS
UNDER THE BANGKOK ARCHDIOCESE

ไอลรา เลาะหิมน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL TO ENHANCE
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS OF SCHOOLS
UNDER THE BANGKOK ARCHDIOCESE



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Curriculum Research and Development)
Graduate School, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมเขตกรุงเทพมหานครฯ

ของ

ไอยรา เลาะหมื่น

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา สาลีหมัด) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาพรพรรณ ตันตินาครกุล) (รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญญู อยู่นิล)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
ผู้วิจัย	ไอลยา เลาะหิมน
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิษฐา สาลีหมัด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำภาพรพน ตันตินาครกุล

การพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 22 แห่ง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ซึ่งเป็นครูดีเด่นและผู้ช่วยดีเด่นระดับฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และ 3) การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู มีลักษณะแบบมาตรวัดรูบริก (Scoring rubrics) จำนวน 3 ระดับ จำนวน 3 องค์ประกอบ รวม 25 ข้อ ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเซนต์เทเรซาจำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 25 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ นักสื่อสารที่ดี และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (2) รูปแบบฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิด/สร้างความตระหนักรู้ (Rethink) ขั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่/พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น (ReSkill/UpSkill) ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ (Reflection) (3) ประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ของครูกลุ่มทดลองสูงกว่าครูกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบฝึกอบรม, ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู, อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

Title	DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL TO ENHANCE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS OF SCHOOLS UNDER THE BANGKOK ARCHDIOCESE
Author	AIYARA LOHMIN
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Khanittha Saleemad
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Ampapon Tantinakhongul

The development of a training model to enhance the instructional leadership for teachers of schools under the authority of the Bangkok Archdiocese. The objective was to develop of a training model to enhance Instructional leadership among teachers under the authority of the Bangkok Archdiocese. In order to study the effectiveness of a training model to enhance the instructional leadership, it was divided into three phases: The first phase was to study the factors of instructional leadership for teachers were as follows: (1) a study of the 22 sources of documents, related research and interviews with seven experts who were outstanding teachers and assistants at the Education Department of the Bangkok Archdiocese; (2) an in-depth interview confirming the instructional leadership factor for teachers; and (3) the development an instructional Leadership Assessment Scale for teachers. There were three levels of scoring rubrics with three factors, with a total of 25 items. Phase 2: the development of a training model to enhance instructional leadership for teachers, Phase 3: to study the effectiveness of developing training models to strengthen instructional leadership for teachers. The sample consisted of 50 teachers at St. Theresa's School, divided into 25 experimental and control groups, and selected by Multi-stage Sampling. The results revealed the following: (1) instructional leadership for teachers consisted of three factors: Continuous Learner Communicator and Change Agent; (2) the development of a training model that consisted of a three-step learning process: Step 1: Rethink; Step 2: ReSkill/UpSkill; and Step 3: Reflection; (3) the effectiveness of a training model found the following: (1) average instructional leadership scores for teachers at schools under the authority of the Bangkok Archdiocese of teachers in the experimental group was higher than teachers in the control group after using the model at a statistically significant level of .50 level; (2) an experimental group of teachers was developed using a training model to enhance instructional leadership for teachers and had instructional Leadership after applying the pattern at a higher level than before applying it at a statistically significant level of .05.

Keyword : Training model, Instructional leadership for teachers, Bangkok archdiocese

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินชฎา สาลีหมัด ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัมภาพรรณ ตันตินาครกุล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ อำนวยความสะดวก ตลอดจนส่งเสริมพลัง กระตุ้น เตือน และติดตามให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นดำเนินการจัดทำปริญญาานิพนธ์ อีกทั้งยังเสียสละเวลา รับฟัง เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีจนปริญญาานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธ์ ประธานสอบปากเปล่า ปริญญาานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒผล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชวุฒน์ อยู่ในคิด ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ คณาจารย์ในสาขาการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร รวมทั้งอาจารย์พิเศษนอกสาขาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ นับเป็นสิ่งที่มีความค่ากับผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือและรูปแบบการ ผูกอบรมพร้อมให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูล ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนเซนต์เทเรซาที่อนุญาตให้ เก็บข้อมูล ร่วมฝึกอบรมและร่วมกิจกรรมอย่างสนใจและเต็มกำลัง

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ที่ให้ข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนสนับสนุน ให้กำลังใจตลอดเวลากการศึกษา ที่ลืมิได้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขา การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่แนะนำ และให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณซิสเตอร์ทัศนะ ทิพย์สนิทที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้วิจัยศึกษาและ พัฒนาตนเองและคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว ที่เป็น กำลังใจสำคัญในการทำปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จไปด้วยดีทุกประการ

ไอยรา เลาะหมื่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	11
1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	11
1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	11
1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	12
1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	13
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม	26

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory)	26
2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory). 32	
2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)	35
2.4 การสะท้อนคิด (Reflection).....	38
3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรม	41
3.1 ความหมายของรูปแบบฝึกอบรม	41
3.2 ประเภทของรูปแบบฝึกอบรม.....	43
3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม.....	49
4. เครื่องมือการประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	54
4.1 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)	54
4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา.....	62
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	64
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียน ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	71
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและการสัมภาษณ์ เชิงลึก	72
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาการประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ	74
ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเครื่องมือการประเมินองค์ประกอบภาวะนำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	76

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	78
ขั้นตอนที่ 5 การศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	83
ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียน ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	89
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	142
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	157
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	157
วิธีดำเนินงานวิจัย	157
สรุปผลการวิจัย.....	157
1. ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียน ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	157
2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	161
อภิปรายผลการวิจัย	165
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	175
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	175
บรรณานุกรม	177
ภาคผนวก.....	182

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน
สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ และ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความ
เหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู และตรวจสอบ
คุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมและแผนกิจกรรมการฝึกอบรม..... 183

ภาคผนวก ข คู่มือการใช้รูปแบบฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน
สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ 185

ประวัติผู้เขียน..... 218



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	13
ตาราง 2 ตารางแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	25
ตาราง 3 ลักษณะและข้อดีข้อเสียของวิธีการฝึกอบรม	45
ตาราง 4 การสังเคราะห์แนวคิดในการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	50
ตาราง 5 ตัวอย่างแบบประเมินการสะท้อนคิด (Reflective Dialogue)	60
ตาราง 6 พฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในแต่ละองค์ประกอบ	91
ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจากการสังเคราะห์เอกสารและการ สัมภาษณ์เชิงลึก	93
ตาราง 8 ตารางเปรียบเทียบนิยามภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆ มณฑลกรุงเทพฯ ในแต่ละองค์ประกอบ	101
ตาราง 9 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แสดงแบบมาตรฐานวัดรูปrik	104
ตาราง 10 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	109
ตาราง 11 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ	119
ตาราง 12 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละประเด็นของแบบประเมินภาวะผู้นำ ทางวิชาการสำหรับครู	120
ตาราง 13 การออกแบบขั้นตอนการฝึกอบรมตามกระบวนการ RRR	128
ตาราง 14 แผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตามกระบวนการ RRR ทั้ง 8 ครั้ง	130

ตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ	135
ตาราง 16 การปรับแก้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียน ในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ.....	137
ตาราง 17 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	139
ตาราง 18 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความแตกต่างของกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อเริ่มการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู.....	143
ตาราง 19 เปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความแตกต่างของกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม.....	144
ตาราง 20 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง เพื่อ พิจารณาผลความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	145
ตาราง 21 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุม เพื่อพิจารณาผลความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู.....	145
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยแยกรายองค์ประกอบของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มทดลองที่ ผ่านการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	146
ตาราง 23 ค่าร้อยละคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมและผลงานดีเด่นของครูกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม	147
ตาราง 24 แสดงรายการปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	154

สารบัญรูปร่างภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิดของกลุ่มคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism)	33
ภาพประกอบ 3 กระบวนการสะท้อนคิดด้วยตนเอง	40
ภาพประกอบ 4 สรุปหลักการของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	52
ภาพประกอบ 5 สรุปวัตถุประสงค์ของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	53
ภาพประกอบ 6 การทดลองการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	85
ภาพประกอบ 7 แผนการประเมินการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	88
ภาพประกอบ 8 ร่างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ	104
ภาพประกอบ 9 ร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	134
ภาพประกอบ 10 ร่างรูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หลังการศึกษานำร่อง	141
ภาพประกอบ 11 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หลังการทดลองใช้รูปแบบ	155
ภาพประกอบ 12 รูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หลักจากทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรม	156

ภาพประกอบ 13 กรอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ	159
ภาพประกอบ 14 รูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ฉบับสมบูรณ์.....	164



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คำว่า “ครู” มีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปและจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม นอกเหนือไปจากการดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานครูที่เป็นกิจวัตรประจำวัน มีความเชื่อว่า ครูต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมิใช่พรสวรรค์ที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลแต่เป็นเรื่องที่เรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาได้ ครูต้องสามารถบูรณาการบทบาทหน้าที่สองลักษณะ คือ ครูในฐานะผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนให้เกิดการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ (อุษาวดี จันทรสนธิ, 2550)

กล่าวได้ว่า ครูในยุคปัจจุบันจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน หรือในงานวิจัยนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำทางวิชาการได้รับการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 โดยเริ่มต้นให้ความสำคัญในสหรัฐอเมริกา เนื่องจากมีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้อ่อนของนักเรียน โดยครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น ครูจึงมีผลต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านการเรียนและพฤติกรรมโดยตรง ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม และพฤติกรรมของครูที่ควรได้รับการส่งเสริมเบื้องต้น คือ การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาหาความรู้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ความรู้เหล่านี้ครูต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพราะความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทำให้เป็นความท้าทายของครูที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ มีความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำ/เสนอแนะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น มีบทบาททางการประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีกกับผู้เรียน ซึ่ง สโตรด์ (Strodl P, 1992) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำด้านวิชาการ โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้แก่การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการเรียนรู้การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือการเป็นแบบอย่างทางการสอน ตัวชี้วัดได้แก่ 1) ใช้แนวทางสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี 4) เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ประเมินการเรียนการสอน ซึ่งครูมีการปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้แนวทางและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เลือกแนวทางสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน วางแผนการสอนอย่างหลากหลายแนว

โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนเอกชนนิติบุคคลของมิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย เปิดทำการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยมีมุขนายกมิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต และมอบอำนาจให้บาทหลวงของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นผู้แทนผู้รับใบอนุญาต มีการหมุนเวียนเปลี่ยนผู้แทนผู้รับใบอนุญาตทุก 5 ปี และผู้อำนวยการทุก 3 ปี มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษา จำนวน 36 แห่ง แบ่งเป็น 6 เขตการศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 10 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดนครปฐม จังหวัดอยุธยา จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้ความรับผิดชอบของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ประสานสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหน่วยงานในการพัฒนาครู กล่าวในหนังสือบุคคลแห่งรางวัลเกียรติยศ ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ว่า “จัดการศึกษาอย่างไรให้มีคุณภาพ เป็นคำถามและเป็นเป้าหมายที่ทุกรัฐบาลพยายามไปให้ถึง ทุกสังคมกำลังเรียกร้องและแสวงหาการศึกษาที่มีคุณภาพ คงต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง หลายด้าน ในบรรดาปัจจัยทั้งหลาย“ครู” เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก เพราะครูเป็นผู้ที่ทำให้หลักสูตรบรรลุผล ครูคือ

สภาพแวดล้อมแรกของเด็ก และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทรงอิทธิพลต่อเด็กมากที่สุดโดยเฉพาะในเด็กเล็ก ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อครู จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น สังคมโรงเรียนเรียกห้องครูสูง ด้วยเหตุนี้การช่วยให้ครูสามารถทำหน้าที่ของตนให้ดี จึงเป็นหน้าที่หนึ่งของการบริหารด้วย” (ศักดิ์ชัย ทรัพย์อัประไมย, 2562) จากผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ ภาพรวม 36 โรงเรียน ในมาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีประเด็นพิจารณา 1) ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร 2) การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและหลักสูตรของสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การวางแผนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ประเด็นพิจารณา 1) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) การใช้ข้อมูลผู้เรียนวางแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การส่งต่อข้อมูลสารสนเทศผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและ พัฒนาการทางสติปัญญา ประเด็นพิจารณา 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประเด็นพิจารณา 1) การใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ 2) การนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 7.5 ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประเด็นพิจารณา 1) ครูพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัดตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ 2) วัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.6 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค ประเด็นพิจารณา 1) การให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่ผู้เรียนครูศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีการช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคลโดยให้คำแนะนำคำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งให้คำแนะนำชี้แนะแก่ผู้อื่นได้ 2) การแก้ไขปัญหาผู้เรียนประสานความร่วมมือ

กับผู้เกี่ยวข้องในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเท่าเทียมกัน รายงานผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ผู้ปกครองทราบ ตัวบ่งชี้ที่ 7.7 ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอนอยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ประเด็นพิจารณา 1) การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) การใช้ผลวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารการประชุมใหญ่สามัญของผู้บริหารประจำปีการศึกษา 2562 เพิ่มเติม พบว่า การสรุปผลการอบรมและสอบถามความคิดเห็นของครูในหัวข้อของความต้องการพัฒนา/เสริมสร้างตนเอง พบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านแผนการสอน ด้านภาวะผู้นำ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานวิชาการ

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continue Learner) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แอนดราโกจี ที่เชื่อว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา เชื่อว่ามนุษย์เราต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด และวิธีการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนางานวิจัยนี้ โดยคาดหวังว่ารูปแบบที่พัฒนานี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสถาบันการศึกษาอื่น สามารถนำรูปแบบฝึกอบรมไปปรับใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีประสิทธิผลอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสำคัญดังนี้

1. ได้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของครู
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิบัติการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
3. รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้ จะเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาอื่นได้นำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครูในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 36 โรงเรียน จำนวนครู 3,633 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 จำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุม 25 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งกลุ่มโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ตามเขตการศึกษา จำนวน 6 เขต สุ่มโดยวิธีจับฉลาก ได้เขตการศึกษาที่ 4 และจับฉลากอีกครั้งได้โรงเรียน เซนต์เทเรซา

2. แบ่งกลุ่มครูโรงเรียนเซนต์เทเรซาออกเป็น ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 5 กลุ่ม ทำการสุ่มคัดออกครึ่งหนึ่งของกลุ่ม ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 50 คน

3. คัดเลือกตัวอย่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน 5 กลุ่ม ทำการคัดเลือกแบบสุ่มหัวใจเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 25 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง กระบวนการที่จัดให้สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล โดยมีขั้นตอนดังนี้ (RRR)

ขั้นที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ Rethink (R1) หมายถึง ชั้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน

ขั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ReSkill/UpSkill (R2) หมายถึง ชั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ Reflection (R3) หมายถึง ขั้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (CCC)

องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) คือ

1) ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ครูที่ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

2) ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนได้

3) ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) คือ

1) ครูถ่ายทอดความรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่นักเรียนและเพื่อนครู หมายถึง ครูใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน และแบ่งปันเพื่อนครู ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะแก่ผู้เรียนและเพื่อนครูได้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้

2) ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้/ทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้จนสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ

1) ครูสร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่ม/นำเสนอ แนวคิดใหม่ในด้านการเรียนรู้ วัตกรรมการ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนได้

2) ครูปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่สามารถทำงานภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในปรับเปลี่ยนการทำงานได้

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ การวิจัยครั้งนี้กำหนดประเด็นในการตรวจสอบประสิทธิผลรูปแบบ คือ

3.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ ของครูกลุ่มทดลองสูงกว่าครูกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ครูกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถวัดได้จากแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู เป็นคุณลักษณะของครูที่เป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอ ครูที่เป็นนักสื่อสารที่ดี และเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แอนดราโกจี ที่เชื่อว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา เชื่อว่ามนุษย์เราต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด และวิธีการฝึกอบรม มาใช้เพื่อพัฒนางานวิจัยนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางและกรอบในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา
 - 2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์
 - 2.4 การสะท้อนคิด
3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบฝึกอบรม
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบฝึกอบรม
 - 3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม
4. การประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
 - 4.1 การประเมินตามสภาพจริง
 - 4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการศึกษาผู้นำในองค์การของการศึกษา ที่จะนำพาให้องค์การเกิดประสิทธิผลที่มุ่งสู่ผู้เรียนโดยตรง ซึ่งนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

(วิเชียร ทองคลี, 2554) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบไว้ประการหนึ่ง ได้แก่ ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและใช้คำภาษาอังกฤษว่า Instructional leadership พร้อมกับขยายความว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นผู้สร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับ (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560) สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้แนะ หรือโน้มน้าวใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ นักทฤษฎีฮอย และฮอย (Hoy และ Hoy, 2003) ได้กล่าวไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการสนับสนุน บำรุง และรักษา วัฒนธรรมของโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้เจริญเติบโตอย่างมีอาชีพ และแมคอีแวน (McEwan, 2003) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่ง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งที่แตกต่างจากบุคคลอื่น คือ (ธีระรุญเจริญ, 2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำวิชาการ ต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (รุ่งนภา นุตราวาศ, 2552) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็น หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ส่วนใหญ่เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังนั้นกล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำ/เสนอแนะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

เมอร์ฟี และ เควิน (Murphy K J และ Kevin O, 1999) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบทบาท ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา ในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การ และปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้ นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว สอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์ (P Hallinger, 2011) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วม กับ "หลักทางเทคนิค" ของการศึกษา

คือการเรียนรู้การสอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความสามารถและความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียน โดยเชลล์ (Chell E, 2001) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา และ(สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจ และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น มีบทบาททางการประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ สังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู และจัดกลุ่มองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Ursulla Achiong Okoth, 2018)	Head Teachers' Characteristics and Instructional Leadership in Curriculum Implementation in Secondary schools	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างที่ดี 2. มีพรสวรรค์และความสามารถในการรับมือกับการตัดสินใจ 3. นำเสนอความท้าทายใหม่ๆ 4. เชื่อมั่นในความสามารถของครูที่จะพบกับอุปสรรค 	<p>เป็นแบบอย่างที่ดี , มีพรสวรรค์มีความสามารถใน , การรับมือ, การตัดสินใจ , นำเสนอความท้าทาย ,(+) ตั้งเป้าหมาย,ตรวจสอบ ,</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
		5. ตั้งเป้าหมายร่วมกันในการบรรลุวิสัยทัศน์ 6. มีการแสดงตนในโรงเรียนในเชิงบวก 7. มองเห็นได้ในการตรวจสอบโรงเรียน 8. ส่งเสริมให้นักเรียนตั้งใจทำงานในโรงเรียน 9. ตรวจสอบการมอบหมายงานของโรงเรียน 10. หมั่นสังเกตชั้นเรียนในโรงเรียน 11. ให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจ 12. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียน 13. ตรวจสอบแผนงานและบันทึกสม่ำเสมอ 14. ตรวจสอบแผนการสอน 15. ติดตามการดำเนินการของโรงเรียน 16. จัดหาทุนครุภัณฑ์สำหรับโรงเรียน 17. วิเคราะห์ผลการปรับปรุงโรงเรียน 18. จัดการประชุมกับโรงเรียนอื่น ๆ สำหรับโรงเรียน	แสดงตนเชิงบวก, ตรวจสอบโรงเรียน , ส่งเสริมผู้เรียน, สังเกตชั้นเรียน , ส่งเสริมการมีส่วนร่วม , (+) ตรวจสอบแผนงาน
(P Hallinger, 2011)	Leadership for learning : Lessons from 40 years of empirical research	1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2. การจัดการโปรแกรมการเรียนการสอน 3. การส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน	กำหนดเป้าหมาย , จัดการเรียนการสอน , (+) ส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Jenkins, 2009)	What It Takes To Be an Instructional	<ol style="list-style-type: none"> 1. รักษาความไว้วางใจกระตุ้นแรงจูงใจ 2. การเสริมพลังนำไปสู่ความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่น 3. การเป็นเพื่อนร่วมงานส่งเสริมการแบ่งปัน 4. การวางแผนเริ่มต้นด้วยการระบุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 5. ประเมินว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้น ทำได้โดยการสอบถามผู้เกี่ยวข้อง 6. เป็นหนึ่งเดียวกับพันธกิจของโรงเรียนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน 7. การสังเกตการสอน 8. แนะนำการสอน 9. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 	<p>กระตุ้นแรงจูงใจ , เสริมพลัง, มีความมุ่งมั่น, เป็นเพื่อนร่วมงาน ,(+) ส่งเสริมการแบ่งปัน ,(+) ประเมินการเปลี่ยนแปลง ,(+) เป็นหนึ่งเดียวกัน ,(+)สังเกตการสอน ,แนะนำการสอน ,(+) วิจัยเชิงปฏิบัติการ</p>
(Hopkins, 2003)	Instructional leadership and school improvement	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเชื่อมโยงกับหลักการและพฤติกรรม 2. ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3. ความสามารถแยกแยะการพัฒนาและการบำรุงรักษากิจกรรมและวัฒนธรรม 4. การวางแผนกลยุทธ์ 	<p>มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ,(+) เข้าใจโครงสร้างการเรียน เข้าใจการสอนที่หลากหลาย ,(+) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (+)</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
		5. ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของความสามารถขององค์กร 6. ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม 7. การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาชีวิตของครู 8. ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ	
(Murphy, 1988)	“Methodological, measurement, and conceptual problems in the study of instructional leadership. Educational Evaluation and Policy Analysis”	1. การสร้างพันธกิจและเป้าหมาย 2. การจัดการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 4. การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นมิตรและการมีส่วนร่วม	การจัดการเรียนรู้ ,(+) การเรียนรู้ร่วมกัน ,(+) สร้างการมีส่วนร่วม (+)
(Philip Hallinger และ Murphy, 1985)	Assessing the Instructional Management Behavior of Principals	1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน 4. การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้ 5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6. การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน	การสื่อสาร ,(+) การนิเทศ ,(+) การนำหลักสูตรไปใช้ ,(+) ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนหลักสูตร ,(+) การจัดการเรียนการสอน ,(+) เอาใจใส่ต่อความคิดเห็น , ส่งเสริมการเรียนรู้ (+)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
		7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน 8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู 9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู 10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน 11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน	
(Weber, 1996)	Model of Instructional Leadership	1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2. การจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน 3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก 4. การสังเกตและปรับปรุงการสอน 5. การประเมินโปรแกรมการเรียนการสอน	การจัดการหลักสูตร ,(+) จัดการเรียนการสอน ,(+) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (+)
อำภพรณ ตันติ) นาคกรกุล, (2558	ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนยุคศตวรรษที่ 21	1. การดูแลหลักสูตรของโรงเรียน 2. การประเมินผลการเรียนรู้ 3. พัฒนารูปแบบ/วิธีการจัดการเรียนการสอน 4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนการสอน 6. การพัฒนาบุคลากร 7. การให้คำแนะนำ	ดูแลหลักสูตร (+), ประเมินผลการเรียนรู้, พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน (+), การใช้เทคโนโลยี (+), สร้างบรรยากาศการเรียนรู้, ให้คำแนะนำ (+)

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(ถาวร เสงี่ยมยศ, 2550)	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	การนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดการ ให้เกิดประโยชน์	นำเทคโนโลยีมาใช้ (+)
สิริราณี วสุภัทร, (2551)	ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	1. การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ 2. สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะบุคลากร 3. ประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ประสานสัมพันธ์ (+)
)Girvan, (2001	New Caribbean thought : A reader	1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. ผู้จัดระเบียบองค์การ 3. ผู้นำทีมและผู้ร่วมงาน 4. ทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น	ผู้นำทีม ,(+) ผู้ร่วมงาน (+) การเรียนรู้ (+)
จักรพงษ์) ฤาบุตร, (2547	ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ	1. จัดทำและนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้ 2. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3. สร้างวัฒนธรรม บรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน 4. การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจ 5. การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง 6. การพัฒนาความเป็นผู้นำครู 7. การมีทัศนคติเชิงบวก	เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ,(+) การเรียนรู้ร่วมกัน ,(+) การสื่อสาร ,(+) มีทัศนคติเชิงบวก

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู
(ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548)	รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผน ปฏิบัติการ 2. จัดโครงสร้างองค์การ 3. ให้ความสำคัญผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน 4. เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอน ของครู 5. ความสามารถในการนิเทศการสอนของครู 6. ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและ นักเรียน 7. ออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา 8. ประสานงานหลักสูตร ติดตาม กำกับ ดูแล การใช้หลักสูตร 9. กระตุ้นให้กำลังใจครู นักเรียนในการเรียน การสอน 10. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 11. บริหารเวลา 12. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม 13. ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและ การกระทำของผู้อื่น 14. คิดนอกกรอบ 15. พัฒนาบุคลากรโรงเรียนให้มีความเป็น ผู้นำ 16. มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน 	<p>เน้นคุณภาพในการ สอน (+)</p> <p>นิเทศการสอน (+), ออกแบบ สร้างและ พัฒนาหลักสูตร (+), การใช้หลักสูตร (+), เป็นแบบอย่าง, ยอมรับความคิดที่ แตกต่าง (+), คิดนอกกรอบ (+), มีความสามารถในการ สื่อสาร (+), สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ร่วมงาน (+)</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Chell E, 2001)	Introducing principals to the role of instructional leadership: A summary of a master's project	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน 2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3. จัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน 4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย 6. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน 7. สร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 	<p>นิเทศการสอน ,(+)</p> <p>จัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้ของนักเรียน ,(+)</p> <p>ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ,(+)</p> <p>การทำงานวิจัย ,</p> <p>สร้างความสัมพันธ์ (+)</p>
(Fleming N D, 2001)	Teaching and learning styles: VARK strategies.	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2. สนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครู 3. ให้ความสนใจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อความมุ่งหมายต่อการพัฒนาการสอน 4. สร้างแรงจูงใจ บรรยากาศการมีส่วนร่วม กำหนดเงื่อนไขและให้ผลสะท้อนกลับ 5. ใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อความสำเร็จของนักเรียน 6. ใช้ข้อมูลของบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู 	<p>บริหารการเปลี่ยนแปลง ,(+)</p> <p>บรรยากาศการมีส่วนร่วม,(+)</p> <p>พัฒนาหลักสูตร ,(+)</p> <p>พัฒนาการสอน ,(+)</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Lashway, 2002)	Investigating the Effectiveness of Leadership Styles on Instructional Leadership and Teachers Job Expectancy in Kingdom of Bahrain	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดพันธกิจของโรงเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวก สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ประเมินผลโปรแกรมการสอน 	<p>ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ,(+)</p> <p>การให้ข้อมูลย้อนกลับ ,(+)</p> <p>จัดการหลักสูตร ,(+)</p> <p>จัดการการสอน ,(+)</p>
(McEwan, 2003)	Seven steps to effective instructional leadership	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐานสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง พัฒนานุคลากรครูให้เป็นผู้นำ พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง 	<p>เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ,(+)</p> <p>สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ,(+)</p> <p>พัฒนานักเรียน</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Van Deventer, 2016)	An Educator's Guide to School Management- Leadership Skills.	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 	การจัดการหลักสูตร ,(+) การจัดการสอน ,(+) การนิเทศการสอน ,(+) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน , ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการ
(Sergiovanni, 2004)	The theory of social and economic organization	<ol style="list-style-type: none"> แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ให้การแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิดมาตรฐาน มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครู ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ แนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยง 	วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน, แนะนำในงานวิชาการ ,(+) ให้ข้อมูลย้อนกลับ ,(+) ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
(Huber, 2007)	Leadership and nursing care management	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดหาทรัพยากรเพื่อช่วยให้อาจารย์ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน 2. มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก 3. ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 4. พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน 5. พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตร การสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7. มีความรู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน 8. เป็นผู้ที่สามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย 9. ใช้ทีมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตร นโยบายของโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ 10. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ 	<p>การเรียนการสอน ,(+)</p> <p>มุ่งความสำคัญกับการเรียนรู้ ,(+)</p> <p>กระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ ,(+)</p> <p>ติดตามตรวจสอบหลักสูตร ,(+)</p> <p>ติดตามตรวจสอบ</p> <p>การสอน (+)</p> <p>พัฒนาหลักสูตร ,(+)</p> <p>ตระหนักในสถานการณ์ที่</p> <p>หลากหลาย ,(+)</p> <p>มีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่</p> <p>หลากหลาย (+)</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	เรื่อง	คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
		11. ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก	
		12. มีความตระหนักในสถานการณ์ มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย	
สมชาย เทพแสง), (2556	ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ รูปแบบของ : ภาวะผู้นำสมัยใหม่	1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3. มีการทำงานเป็นทีม 4. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์	บุคคลแห่งการเรียนรู้ ,(+) ทำงานเป็นทีม ,(+) ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
ดารารัตน์ คำอ่วม), (2557	รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน 2. การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอน 3. การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน 4. การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ 5. การพัฒนาตนเอง 6. การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน 7. การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา 8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กำหนดทิศทางการสอน ,(+) จัดการเรียนการสอน ,(+) การปรับเปลี่ยน ,(+) แบบอย่างการเรียนการสอน ,(+) มีส่วนร่วม ,(+) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (+)

จากการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ การสังเคราะห์คำสำคัญดังกล่าว โดยผู้วิจัยทำเครื่องหมาย (+) และทำการจัดกลุ่ม Grouping/องค์ประกอบ) ซึ่งได้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ

(Continuous Learner) หมายถึง ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้ ศึกษา/ค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน และเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) หมายถึง ครูสามารถแบ่งปันความรู้ แนะนำ/เสนอแนะ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง ครูสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูดังกล่าว ผู้วิจัยขอแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ตารางแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ลำดับ	องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
1	ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) คือ	
1.1	ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้อุ้เสมอ	1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ 2. จัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร
1.2	ครูศึกษา/ค้นคว้ากระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร 4. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์อยู่เสมอ 5. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนการจัดประสบการณ์แนวใหม่/ 6. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนจัดการเรียนการสอนการจัดประสบการณ์แนวใหม่/ 7. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนเด็กอยู่เสมอ/ 8. ใช้แอปพลิเคชัน เด็ก/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอนการจัดประสบการณ์ได้/ 9. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนเด็กได้/
1.3	ครูศึกษา/ค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ	

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
2	นักสื่อสารที่ดี (Communicator) คือ	
	2.1 สามารถถ่ายทอดความรู้	.1 พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนเด็ก/ .2 พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู .3 สอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียนเด็ก/
	เสนอแนะ/สามารถแนะนำ 2.2	.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะ/แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนเด็ก/ .5 ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะ/แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู
	2.3 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	.6 มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น .7 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ .8 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง .9 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้
3	ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) คือ	
	3.1 สร้างการเปลี่ยนแปลง	.1 ริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม .2 เสนอแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้
	3.2 ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้ .3 .4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหารขั้นตอน/การปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงจากเดิมได้ .5 ยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) เป็นหัวใจสำคัญสำหรับนักการศึกษาผู้ใหญ่หรือสอนผู้ใหญ่ ซึ่งแนวคิดนี้จำเป็นที่จะต้องศึกษา และสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ใหญ่ อันจะนำไปสู่การสอนผู้ใหญ่ให้เกิดประสิทธิภาพ โนลส์ (Knowles, 1980) ได้นำเสนอแนวคิดสำหรับผู้สอนในแง่มุมทางจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่มีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เนื่องจากผู้ใหญ่มีประสบการณ์ความรู้มากกว่าเด็ก ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน

ผู้ใหญ่ ต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อความต้องการหรือธรรมชาติของผู้ใหญ่ให้มากที่สุด โดยกำหนดลักษณะเด่นของผู้ใหญ่ ที่มีผลต่อการสอนที่ทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ แบบประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self Concept) ที่เรียกว่า ความเข้าใจตนเอง หรือมโนภาพของผู้ใหญ่ ซึ่งจะมีลักษณะที่เติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง ในการที่จะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่น การชี้แนะตนเอง และตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องที่พบ หรือในชีวิต ได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้ใหญ่มองเห็นตนเองและพร้อมที่นำตนเองให้รู้จักเหตุผล สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ซึ่งประสบการณ์ของผู้ใหญ่จะสั่งสมพื้นฐานเปิดกว้างในการที่จะรับรู้หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งถ้าผู้ใหญ่ยิ่งอายุมากขึ้น ก็จะมีประสบการณ์มากพร้อมที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าได้ ประสบการณ์เหล่านี้จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นได้ เป็นการเพิ่มโลกทัศน์ให้กว้างขวางขึ้น หากผู้ใหญ่มีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ก็สามารถนำไปเชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ ทำให้ประสบการณ์ใหม่มีความหมายมากขึ้น 3) ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ เมื่อรู้สึกว่ามันจำเป็นต่อตนเอง หรือบทบาทและสถานภาพทางสังคม ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ ดังนั้น การสอนผู้ใหญ่ ต้องสอนในเรื่องที่เป็นประโยชน์และตรงกับความต้องการ และ 4) แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่นั้นจะมองปัญหาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อได้ความรู้ก็จะนำความรู้ไปใช้ในทันที โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ใหญ่ที่มาเรียนเพราะขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา จึงมาเรียนเพื่อนำความรู้กลับไปใช้งาน

กล่าวได้ว่า ผู้ใหญ่นั้นต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และจะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากเข้าใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ซึ่งก่อนการเรียนรู้มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดทำไมจึงจำเป็นจะต้องเรียนรู้ และจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ จะสูญเสียประโยชน์อะไรถ้าไม่ได้เรียนรู้ในสิ่งเหล่านั้น ดังนั้น ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และพึงพอใจมากกว่าจะให้ผู้อื่นกำหนดให้ (วุฒิปวล สกลเกียรติ, 2546) พบว่า เมื่อผู้ใหญ่จะเรียนอะไรบางอย่างด้วยตนเองนั้น เขาจะตรวจสอบดูว่าจะมีผลประโยชน์อะไรที่จะได้รับการเรียนรู้มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าไม่ได้เรียนแล้วผลจะเป็นเช่นไร ตามหลักการหนึ่งของการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มอบให้เป็นหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ต่อการเรียนรู้ที่จะต้องมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้รับรู้ถึง ความต้องการรู้ อย่างน้อยผู้อำนวยความสะดวกอาจชี้ให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ที่จะช่วยแก้ไข

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นของผู้เรียน สำหรับเครื่องมือที่ช่วยยกระดับการรับรู้ ความต้องการเรียนรู้นั้น อาจจะเป็นเรื่องจริงหรือเรื่องสมมุติขึ้นก็ได้ และสามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบช่องว่างที่เกิดขึ้น ระหว่างจุดที่เขาเป็นอยู่ในปัจจุบันกับจุดที่เขาต้องการจะเป็นในอนาคต ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ระบบประเมินบุคคลากร การหมุนงาน การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์ เป็นต้น

โดยคาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers) นักจิตวิทยาของกลุ่มมนุษยนิยม มองว่าผู้ใหญ่จะให้ความสำคัญกับบทบาทของครูที่สอนผู้ใหญ่ ว่าควรจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกมากกว่าเป็นผู้สอน และบทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการความสะดวกกับผู้เรียนที่เป็นคุณสมบัติสำคัญมี 3 ประการ คือ 1) ความไว้วางใจและความนับถือให้เกียรติผู้เรียน 2) ความจริงใจที่มีต่อผู้เรียน และ 3) ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งการตั้งใจฟัง นอกจากนี้ ยังมีแนวทางการอำนวยความสะดวกในการเรียนอีก 10 ข้อ ดังนี้

- 1) การสร้างบรรยากาศของกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีที่สุด
- 2) มีจุดมุ่งหมายในการเรียนที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล/ของกลุ่ม
- 3) การเรียนการสอนที่เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความหมายสำหรับผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าเป็นพลังจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการเรียน
- 4) จะต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) หรือทรัพยากรในการเรียนรู้ ให้เป็นไปได้อย่างกว้างขวางและดูเป็นเรื่องง่ายๆ สำหรับผู้เรียนด้วย
- 5) จะต้องทำให้ตนเองเป็นแหล่งความรู้ที่คล่องตัวและยืดหยุ่น เป็นสมาชิกหนึ่งที่ดีในกลุ่มการเรียนรู้ด้วย อาจจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้
- 6) จะต้องยอมรับทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นการแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่มผู้เรียน โดยจะก่อให้เกิดความเข้ากันได้ทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้อำนวยการสอนและผู้เรียน
- 7) บรรยากาศในห้องเรียนที่จะเป็นไปด้วยดี ผู้อำนวยการสอนสามารถเร่งเข้าหรือกระตุ้นผู้เรียน และช่วยผู้เรียนด้วยการเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนหนึ่งผู้เรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นได้เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน
- 8) การแสดงความคิดเห็น การรับรู้หรือแสดงความรู้สึกรู้สึกให้เกิดขึ้นในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็น โดยไม่ใช้การบีบบังคับ ซึ่งความคิดเห็นที่แสดงออกมาต้องการเป็นถูกยอมรับหรือไม่ยอมรับฟังก็เป็นได้

9) จะต้องมีเวลาคล่องตัวหรือไวอยู่เสมอในการอำนวยความสะดวก เพราะตลอดเวลาของการแบ่งปันหรือมีประสบการณ์ร่วมกันในห้องเรียน ผู้อำนวยการความสะดวกจะต้องรับรู้อารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้เรียนทุกคนอย่างลึกซึ้ง

10) การรับรู้ จะต้องพยายามที่จะรับรู้หรือยอมรับว่าตัวเองก็ย่อมจะต้องควบคุมสถานการณ์ หรือมีข้อจำกัดอยู่หลายประการด้วยกันในการอำนวยความสะดวกในการสอน

โนลส์ (Knowles, 1980) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดี มีอยู่ 12 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่พร้อมเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน คือ ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้มองเห็นถึงจุดหมาย และภาพส่วนร่วมได้อย่างชัดเจน รวมถึงทิศทางของการเรียนรู้ ดังนั้น การอธิบายถึงรายละเอียดของวิชา/เป้าหมายที่ชัดเจนในการพบกันครั้งแรกเริ่มต้น จะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ซึ่งผู้เรียนที่มีอยู่แล้วนั้นจะตั้งเป้าหมายเฉพาะของตนเองในการเรียนได้อย่างดี และมั่นใจว่าการเรียนการสอนนั้นจะเป็นไปในทิศทางที่เขาต้องการ โดยเฉพาะถ้ามีการอภิปรายปัญหาในตอนต้นของวิชา จะทำให้ผู้เรียนเล็งเห็นถึงเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งมีความหมายต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก

2. ผู้ใหญ่จะมีความต้องการเรียนรู้ โดยผู้เรียนส่วนใหญ่ที่เข้ามาเรียนนั้นจะมาด้วยความต้องการที่จะเรียน มาด้วยความสมัครใจ แต่ในบางครั้งจะต้องให้กำลังใจเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่ที่เข้ามาเรียนรู้เกิดความต้องการเรียนด้วย ต้องมีความเห็นอกหรือเห็นใจว่า จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการเรียนได้

3. การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนและการจัดสถานการณ์ในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ของกันและกันในกลุ่มจะทำให้เป็นแหล่งความรู้ที่มีความสำคัญมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องสร้างบรรยากาศในการเรียน อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม เช่น การอภิปรายกลุ่ม ทศนคติ การยอมรับ ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยผู้สอนต้องสร้างบรรยากาศนี้ และรวมถึงความเคารพยกย่องกันและกัน ซึ่งกิจกรรมแนะนำตัวจะเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนิทสนมและคุ้นเคยกัน โดยให้เล่าประสบการณ์โดยย่อหรือความสนใจในเรื่องต่าง ๆ โดยร่วมมือกันทั้งผู้สอนและผู้เรียน จะทำให้การเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายมากขึ้น

4. การจัดสถานที่ หรือสภาพการณ์ทางกายภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสำหรับผู้เรียน ได้แก่ ห้องเรียนที่เหมาะสม เช่น จัดโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ จัดให้สะดวกและสบายต่อการดำเนินการจัดกิจกรรมหรือการจัดการเรียนการสอน และความต้องการของ

ผู้เรียนร่วมด้วย รวมถึงจัดให้เกิดการเรียนรู้ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะได้เกิดสัมพันธภาพกับสมาชิกในกลุ่มของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กิจกรรมที่มีการอภิปรายกัน ควรจัดโต๊ะหรือเก้าอี้ที่หันหน้าเข้าหากัน เพื่อจะได้เหมาะสมในการเสนอความคิดเห็น หรือการอภิปรายของผู้เรียน

5. การร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน เพราะการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การได้ลงมือกระทำ และลงมือปฏิบัติ การได้แสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของทุกคน ย่อมจะดีกว่าการนั่งฟัง ซึ่งผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่โดยทั่วไปจะมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบเป็นอย่างมากในการเรียน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการเรียน ดังนั้น ผู้สอนที่ดีควรใช้รูปแบบหรือวิธีการสอนที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ด้วยตนเองหรือร่วมกันมากกว่าได้รับความรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว

6. การเรียนรู้บนประสบการณ์ หรือ การเรียนรู้ที่มีสัมพันธ์เกี่ยวข้อง ซึ่งประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำเสนอแนวคิดและความรู้ หากพบว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญหรือตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรปรับให้เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งหลายด้วย เพราะผู้ใหญ่จะเรียนโดยอาศัยประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือสามารถโยงความสัมพันธ์ได้ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้กับสิ่งที่รู้แล้ว ซึ่งประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ถ่ายทอดออกมา นั้นจะเป็นแหล่งเรียนรู้หรือชุมชนทรัพยากรที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งประสบการณ์ที่ได้ของแต่ละคนจะแตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแบ่งปันหรือเชื่อมโยงความรู้ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ร่วมกัน

7. ผู้สอนควรรู้เนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดีและแม่นยำ ถ้าหากครูจะช่วยแนะนำแนวทางการเรียนการสอนให้ได้ผลดีนั้น จะต้องมีความรู้ที่ดีในวิชาที่สอนอย่างเชี่ยวชาญ ต้องรู้ถึงเอกสารและตำราทางวิชาการในสาขานั้นอย่างดีด้วย เพื่อจะได้ช่วยแนะนำแหล่งความรู้เพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่จะได้ค้นคว้าต่อไป รวมทั้งจะได้จัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมด้วย

8. ผู้สอนควรจะมี ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน และการสอน สามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้ด้วย ความกระตือรือร้น ซึ่งจะแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ตัวเองมีความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการสอน และจะมีผลทำให้นักเรียนเป็นผู้กระตือรือร้น เอาใจใส่ในการเรียนด้วย ความกระตือรือร้นนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้

9. ผู้เรียนควรได้เรียนรู้ไปตามระดับความสามารถของตนเอง เนื่องจากในชั้นเรียนหนึ่งชั้นของผู้ใหญ่ มีความแตกต่างกันในด้านของความรู้และประสบการณ์ด้านการศึกษา ความถนัดทางการเรียน ความสนใจและความสามารถอย่างมากมาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน จึงควรคิดถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่ต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้เรียนที่เรียนได้เร็วก็

อาจจะกระตุ้นให้เรียนด้วยความก้าวหน้า เช่น ให้เรียนโดยโครงการเฉพาะเจาะจงหรือเฉพาะตัว ส่วนผู้ที่เรียนช้าควรได้รับความมั่นใจว่าการเรียนของผู้ใหญ่นั้นไม่ใช่การเรียนเพื่อแข่งขันกับคนอื่น ๆ แต่ว่าเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า

10. วิธีการสอนผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ในแต่ละโอกาสของการสอน ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมและสถานการณ์ เช่น การสอนที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ผู้สอนอาจจะใช้วิธีการบรรยายประกอบกับการฉายภาพยนตร์ การอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งออกสถานที่จริงโดยการจัดทัศนศึกษาประกอบด้วย ผู้สอนที่ดีและมีความชำนาญจะสามารถเลือกใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน เพราะว่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอยู่ตลอดเวลา และเป็นไปตามความแตกต่างของบุคคลด้วย

11. ผู้สอนควรมีความรู้สึกทางด้านการเจริญอกงาม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติของครู ที่เขาควรยอมรับว่าประสบการณ์ในด้านการสอนนั้นช่วยทำให้เขามีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ถ้าหากครูคิดว่าตนเองเป็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่งด้วยแล้วจะเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นการกระตุ้นผู้เรียนได้มากกว่าการที่ผู้สอนมีความคิดว่าตัวเองมีความรู้ดีที่สุด นอกจากนั้นแล้วทัศนคติของผู้สอนยังเป็นพลังที่เข้มแข็งในการชี้ถึงบรรยากาศของกลุ่ม และทัศนคติของผู้เรียนด้วย

12. ผู้สอนควรมีแผนการสอนที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีแนวความคิดที่เด่นชัดว่าแผนงาน เขากำลังทำอะไรอยู่ และจะทำอะไรต่อไป หากสามารถเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่นการสอนได้ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตกลงร่วมกัน ไม่ควรกำหนดตายตัว และแผนการสอนนั้น ๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมอยู่เสมอ

การเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Andragogy) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนนั้นจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำหรือผู้ชี้แนะตนเองได้ บทบาทของผู้สอนจะไม่เป็นผู้สอนแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสอนและการจัดกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้ช่วยและอำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) วิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน (Problem analysis) วางวัตถุประสงค์และออกแบบการสร้างประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (Design learning experiences) ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนต้องยึดหลักการให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงให้มากในลักษณะเด่นของผู้ใหญ่ที่มีผลทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์แบบนั้น มี 4 ประการ

ดังนี้ 1) มโนทัศน์ผู้เรียน (Self Concept) ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองและนำตนเองได้ รู้จักเหตุผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ที่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ยิ่งอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีประสบการณ์มากขึ้น 3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง มีความจำเป็นต่อตัวเอง และ 4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learn) ผู้ใหญ่จะยึดตนเองเป็นหลักหรือศูนย์กลางในการเรียนรู้

จากทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ผู้วิจัยนำแนวคิดมโนทัศน์ของผู้เรียน (Self Concept) ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองและสามารถนำตนเองได้ รู้จักเหตุผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่สามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งถ้ามีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีประสบการณ์มากขึ้น ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะมากและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมีความจำเป็นต่อตัวเอง และ แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to Learn) ผู้ใหญ่จะยึดตนเองเป็นหลักและศูนย์กลางในการเรียนรู้ มุ่งนำความรู้ไปใช้ได้ทันที นำมาพัฒนารูปแบบฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้ประสบการณ์ และการสะท้อนคิด

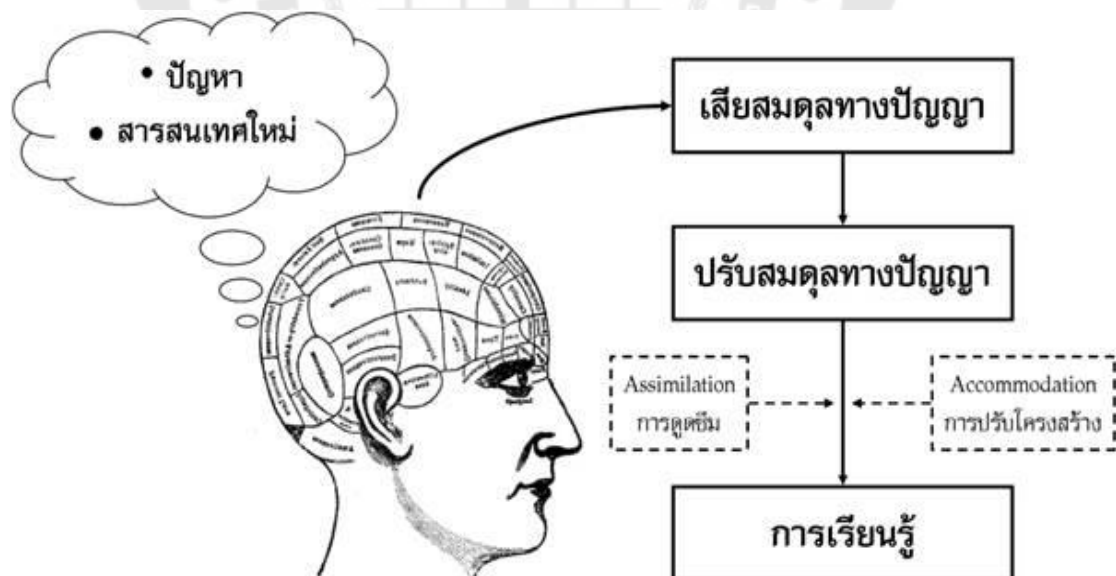
2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory)

(Duffy T M และ D. J. Cunningham, 1996) กล่าวว่า กลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีระหว่างประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ด้วยเหตุผลที่พิสูจน์ได้ เป็นความรู้ที่เกิดจากการคิดไตร่ตรอง ในรูปแบบของปรัชญาปฏิบัติ นิยม และจิตวิทยาการเรียนรู้โดยเป็นพื้นฐานของแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญานี้ นักจิตวิทยาเพียเจต์ ชาวสวิสท์ จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า เพียเจต์ แบ่งได้ 2 ส่วน คือ ช่วงอายุ (Ages) และ ลำดับขั้น (Stages) ทั้ง 2 องค์ประกอบนี้จะบ่งบอกว่า ผู้เรียนจะสามารถเข้าใจหรือไม่เข้าใจจะดูได้จากการมีอายุที่แตกต่างกันในเรื่องนั้นๆ โดยบ่งบอกถึงทฤษฎีด้านพัฒนาการที่จะอธิบายได้ว่า ผู้เรียนจะพัฒนาความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive abilities) ทฤษฎีด้านพัฒนาการซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานหลักของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา โดยมองว่า ด้านการจัดการเรียนรู้นั้นมีแนวคิดที่ว่า มนุษย์เราทุกคนนั้นต้อง “สร้างความรู้” ได้ด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่พบ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างโครงสร้างทางปัญญา เรียกว่า “สกีมา” (Schemas) คือ เป็นรูปแบบการทำความเข้าใจในมองเห็น (Mental model) ซึ่งสกีมาหรือรูปแบบการทำความเข้าใจเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขยาย/เพิ่ม และซับซ้อนขึ้นได้ โดยผ่าน

กระบวนการ การดูดซึม/ดูดซับ (Assimilation) และการปรับเปลี่ยน (Accommodation) โดยสิ่งสำคัญจากการสรุปอ้างอิงทฤษฎีของเพียเจต์ คือ

บทบาทของผู้สอนในห้องเรียนที่สำคัญคือ การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม/สภาพแวดล้อมที่น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า/สำรวจ ค้นหาตามธรรมชาติ ดังนั้น ห้องเรียนควรเพิ่มเติมสิ่งที่น่าสนใจ จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตัว โดยการขยายสกีมา หรือรูปแบบการทำความเข้าใจผ่านทางประสบการณ์ ด้วยวิธีการซึมซับ/ดูดซึม (Assimilation) และการปรับเปลี่ยน (Accommodation) ดังนั้น เพียเจต์ซึ่งเชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการปรับเข้าสู่สภาวะสมดุล ระหว่างอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

1. การดูดซึมความรู้เข้าสู่โครงสร้างทางปัญญา (Assimilation) ซึ่งเป็นการรับข้อมูลหรือตีความจากสิ่งแวดล้อมมาปรับให้เข้ากับโครงสร้างทางปัญญา
2. การปรับโครงสร้างทางปัญญา (Accommodation) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมและสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องเรียนใหม่ เป็นความสามารถในการปรับโครงสร้างทางปัญญาโดยให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิดของกลุ่มคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism)

เงื่อนไขการเรียนรู้ตามกลุ่มแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้

1. เกิดขึ้นโดยบุคคลหรือแต่ละบุคคล เป็นการเรียนรู้ตามกระบวนการปฏิบัติ (Active process) ซึ่งจะเกิดจากการรับรู้ได้โดยการปฏิบัติ
2. โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ จะถูกสร้างด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยข้อมูลความรู้ที่ได้รับเข้ามาใหม่ร่วมกับข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่เดิม รวมทั้งประสบการณ์เดิม มาสร้าง ความหมายหรือความรู้ใหม่
3. จะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมสภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี และประสบการณ์ของผู้เรียน ซึ่งความรู้และความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลนั้น จะถูกนำมาเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ ซึ่งจะมีผลทางตรงต่อการสร้างความรู้ใหม่ขึ้น แนวคิดใหม่ หรือการเรียนรู้ใหม่นั้นเอง

(Bednar, Cunningham, Duffy, และ Perry, 1991) กล่าวว่า การออกแบบการสอนตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ มีข้อตกลงเบื้องต้นในการออกแบบการสอนตามพื้นฐานของทฤษฎี มีข้อตกลงไว้ดังนี้

1. ความรู้จะถูกสร้างขึ้นจากประสบการณ์ของการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างขึ้นแทนความรู้ (Representation) ในสมองของผู้เรียนที่เป็นผู้สร้างขึ้น หรือเรียกว่า การสร้างการเรียนรู้ (Learning Constructed)
2. การเรียนรู้เป็นการแปลความหมายที่เกิดขึ้นจากสภาพจริง (Real world) ของแต่ละตัวบุคคล การเรียนรู้เป็นผลจากการแปลความหมายซึ่งจะเกิดขึ้นตามประสบการณ์ของแต่ละคน หรือเรียกว่า การแปลความหมายของแต่ละคน (Interpretation personal)
3. การที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติซึ่งเป็นการสร้างความรู้ที่พัฒนาที่อาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ หรือเรียกว่า การเรียนรู้จะเกิดจากการลงมือกระทำ (Learning active)
4. การพัฒนาความคิดรวบยอดของตนเอง ได้มาจากการร่วมแบ่งปันความรู้หรือการแบ่งปันประสบการณ์ที่หลากหลายของกลุ่ม ซึ่งขณะเดียวกันก็ปรับเปลี่ยนการสร้างสิ่งทดแทนความรู้ในสมอง (Knowledge representation) อาจกล่าวได้ว่า การเสนอความคิดเห็นที่หลากหลายของแต่ละคน ขณะที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันโดยการอภิปราย ผู้เรียนจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้หรือการรับรู้ของตนด้วยและสร้างความรู้ความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการร่วมมือ (Learning Collaborative)

5. ความรู้จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ที่เหมาะสม หรือต้องสะท้อนบริบทที่เป็นสภาพจริง หรือเรียกว่า การเรียนรู้ที่เหมาะสม (Learning Situated) ความรู้นั้นควรเกิดขึ้นในสภาพหรือในชั้นเรียนจริง

6. การทดสอบควรเป็นการบูรณาการกับภารกิจการเรียนรู้ ไม่ควรเป็นกิจกรรมหรือภารกิจที่แยกออกจากบริบทของการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่ผู้เรียนใช้โครงสร้างความรู้เป็นเครื่องมือการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการคิดในเนื้อหาการเรียนรู้ หรือเรียกว่า การทดสอบเชิงการบูรณาการ (Testing Integrated)

จากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งความรู้ของผู้ใหญ่จะถูกสร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้มากที่สุด โดยเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นแทนความรู้ การแปลความหมายแต่ละคน การเรียนรู้เป็นผลจากการแปลความหมาย โดยเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำ การเรียนรู้เป็นการที่ผู้เรียนนั้นได้ลงมือกระทำซึ่งเป็นการสร้างความหมายที่พัฒนาโดยอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์การเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เกิดจากการร่วมมือ ความหมายในการเรียนรู้ในขณะที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลายของแต่ละคนร่วมกัน ผู้เรียนจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนด้วยและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ต้องเหมาะสมโดยสะท้อนกับบริบทของสภาพจริง และการทดสอบเชิงการบูรณาการ การทดสอบจะเป็นการบูรณาการเข้ากับภารกิจการเรียนรู้ ผู้เรียนใช้โครงสร้างความรู้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรวมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

รูปแบบการเรียนรู้ของ Kolb นั้นเกิดขึ้นจากการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ครีอบ (Kolb, 1984) ซึ่งได้รับแนวคิดจาก ทฤษฎีการพัฒนาและการเรียนรู้ของมนุษย์จากนักวิชาการชั้นนำของศตวรรษที่ 20 ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget, William James, Carl Jung, Paulo Freire, Carl Rogers และ คนอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบของกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์รวมทั้งรูปแบบของการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้จึงสร้างบนปัจจัยทั้งหมด 6 ประการดังนี้

1. การเรียนเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่ผลลัพธ์ ดังนั้นเพื่อพัฒนาการเรียนในระดับอุดมศึกษาหรือผู้ใหญ่ให้ดีขึ้นนั้น ควรทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียน

เรียนรู้ได้ดีที่สุด รวมทั้งกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรับทราบประสิทธิภาพประสิทธิผลของการเรียนอย่างรวดเร็ว เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

2. การเรียนโดยรวมแล้ว คือ การเรียนรู้แบบซ้ำ ๆ ตอกย้ำหลายครั้ง การเรียนเป็นกระบวนการที่เอื้อต่อการให้ผู้เรียนตรวจสอบ ทดสอบ ทดลอง แบบฝึกหัด บูรณาการ ประสบการณ์ ความรู้กับความเชื่อเดิม กับประสบการณ์ ความรู้กับความเชื่อ ความคิดเห็นใหม่ ๆ

3. การเรียนเกิดจากการแก้ปัญหา เนื่องจากความสามารถในการแก้ปัญหา เกิดจากความขัดแย้ง ความคิดต่าง ความแตกต่าง การเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาจะต้องแสดงหลายบทบาท เช่น ขัดแย้ง คล้อยตาม โต้ตอบ แสดงความรู้สึก และคิดแยกแยะ คิดวิเคราะห์

4. การเรียนเป็นกระบวนการปรับตัวให้ทันต่อโลก การเรียนจึงเป็นการบูรณาการ ความนึกคิด ความรู้สึก การรับรู้ การประพฤติและปฏิบัติกับสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน

5. การเรียนที่เป็นผลมาจากการเชื่อมโยงระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ การเรียนรู้เกิดขึ้น จากการสัมผัสประสบการณ์ใหม่ผนวกเข้ากับแนวคิดที่มีอยู่เดิม และการปรับแนวคิดนั้นให้เข้ากันกับประสบการณ์ใหม่ ๆ

6. การเรียนคือกระบวนการสร้างความรู้ การรับรู้ความเข้าใจ และทัศนคติ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะเสนอแนวคิดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจาก ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ จากสถานการณ์หรือบริบทต่าง ๆ ของ การเรียนรู้ทั้งจากในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในสังคมอยู่เสมอ แนวคิดนี้จะตรงกันข้าม กันกับรูปแบบการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาในปัจจุบันที่เน้นการ ถ่ายทอดความคิดดั้งเดิมที่มีอยู่หรือเหตุการณ์อดีตที่เกิดขึ้นแล้วให้กับผู้เรียน

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้วิจัยจึงนิยามคำว่า การเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ ความรู้จะถูกสร้างขึ้นโดยการถ่ายทอดจากประสบการณ์ ความรู้จึงเป็นผลจากการผนวกหรือ ผสมผสานระหว่างวิธีเรียนโดยการรับและการถ่ายทอดประสบการณ์กระบวนการเรียนรู้ ซึ่ง กระบวนการเรียนรู้ที่ดี จะประกอบด้วย วงจรหรือขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การสร้าง สมเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) การสรุปแนวคิดการเรียนรู้ที่เป็นนามธรรม 3) การ สังเกต และการคิดไตร่ตรอง และ 4) การทดลองนำความรู้ จากประสบการณ์ที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ การ เรียนรู้จะเกิดขึ้น เป็นวงจรซ้ำ ๆ หมุนวนโดยที่ผู้เรียนไม่รู้ตัว แต่ผู้เรียนแต่ละคนจะมีความแตกต่าง กันในความสามารถที่จะเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นคออล์บจึงแบ่ง พฤติกรรม การ เรียนรู้ออกเป็น 2 ชนิด คือ ประเภทการเรียน (Learning Modes) และรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะ

บุคคล (Personal Learning Styles) รูปแบบการเรียนรู้ของคอลลีบ สามารถสรุปได้ด้วยวงจรกิจกรรม
การเรียนรู้ของคอลลีบที่ปรับปรุงใหม่ ต่อไปนี้

ครีโอบ (Kolb, 2006) วงจรกิจกรรมเรียนรู้จำแนกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) จาก
ความรู้สึก (Feeling) การเรียนรู้ขั้นนี้เกิดจากความรู้สึกในการรับรู้ข้อมูล เรียนรู้จากประสบการณ์ที่
เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นขั้นแรก

2. การเรียนรู้จากการดู (Watching) จากการสังเกต การคิดไตร่ตรอง (Reflective
Observation) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสังเกตการณ์ แล้วคิดหาเหตุผล โดยทำความเข้าใจ และใช้
เวลาไตร่ตรองเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ จะชอบเป็นผู้สังเกตการณ์
ชอบการเรียนรู้ที่เน้นความสมดุล เป็นกลาง โดยไม่ตัดสินว่าประเด็นใดถูกและประเด็นใดผิด

3. การเรียนรู้จากการคิด (Thinking) หลังจากการสังเกต ในขั้นนี้ผู้เรียนจะคิดหา
ข้อสรุปเพื่อเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นกฎเกณฑ์ หรือเป็น
รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ การสรุปแนวคิดจากการคิดวิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล
และจะประเมินด้วยเหตุผล สำหรับผู้เรียนที่พอใจในรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ จะชอบสถานการณ์การ
เรียนที่เป็นทางการ โดยมีการนำเสนอโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เน้นแนวคิดทฤษฎี และการวิเคราะห์อย่าง
เป็นระบบ

4. การเรียนรู้จากการลงมือทำ (Doing) ในขั้นนี้ผู้เรียนจะนำประสบการณ์และ
กฎเกณฑ์ที่สรุปได้ไปใช้ เช่น ในกิจกรรมการทดลองแบบมีส่วนร่วม (Active Experimentation)
เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติ และการทดลอง ซึ่งผู้เรียนที่พึงพอใจในรูปแบบการ
เรียนเช่นนี้ จะพอใจกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการทำโครงการ รายงาน แบบฝึกหัด การบ้าน
รวมทั้งการอภิปรายกลุ่ม

จากทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้วิจัยนำแนวคิดวงจรกิจกรรมเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) ด้วยการใช้ความรู้สึกใน
การรับรู้ข้อมูล เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) การเรียนรู้จากการดู (Watching) การ
สังเกต การคิดไตร่ตรอง เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสังเกตแล้วคิดหาเหตุผล ทำความเข้าใจ ใช้เวลา
ไตร่ตรองเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนหรือเป็นผู้สังเกตการณ์ เน้นความสมดุล เป็นกลางไม่ตัดสินว่าประเด็น
ใดถูก ประเด็นใดผิด 3) การเรียนรู้จากการคิด (Thinking) ผู้เรียนจะคิดหาข้อสรุปเป็นแนวคิดที่เป็น
นามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นกฎเกณฑ์ เรียนรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ การสรุป
แนวคิดอย่างสมเหตุสมผล และประเมินด้วยเหตุผล 4) การเรียนรู้จากการลงมือทำ (Doing) ขั้นนำ

ประสบการณ์ กฎเกณฑ์ที่สรุปไปใช้ เช่นในกิจกรรมการทดลองแบบมีส่วนร่วม (Active Experimentation) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติ และการทดลอง ผู้เรียนที่พอใจ ในรูปแบบการเรียนเช่นนี้ จึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนที่เน้น แบบฝึกหัด การบ้าน รวมทั้งการอภิปรายกลุ่ม นำมาพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.4 การสะท้อนคิด (Reflection)

การสะท้อนคิด (Reflection) คือ การคิดใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน ย้อนกลับในประเด็น เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ในเรื่องนั้นให้เป็นการเรียนรู้และความรู้

หัวใจสำคัญของการสะท้อนคิด คือ การสร้างและแยกแยะความหมายของสิ่งต่าง ๆ ออกมาให้ชัดเจน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองและแนวคิดใหม่ โดยอาศัยกระบวนการทางปัญญาและทัศนคติ การทบทวนประสบการณ์ที่ได้พบ ได้เห็น และได้ฟังมา เพื่อเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ รวมทั้งเป็นการสำรวจตนเอง เพื่อค้นหาว่าตนเองรู้และไม่รู้อะไร จนนำไปสู่ความเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ประโยชน์ของการสะท้อนคิด ส่งเสริมให้เกิดความรอบคอบในการปฏิบัติ เป็นการไตร่ตรองสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ซับซ้อนเข้าใจยาก ถ่ายโอนความรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้เหมาะสม ในลักษณะการบูรณาการบนฐานของความรู้เดิม ทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

รูปแบบการสะท้อนคิด มี 3 รูปแบบ คือ

1. การสะท้อนคิดก่อนลงมือปฏิบัติ (reflection before action) เป็นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติโดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิม
2. การสะท้อนคิดขณะปฏิบัติ (reflection in action) ในขณะที่ปฏิบัติมีการสะท้อนคิดในสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น
3. การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติ (reflection on action) เป็นการทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้นและพิจารณาในผลที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้และบริบทที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันในอนาคต

กิบบส์ (Gibbs, 1988) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิดของกิบบส์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบรรยาย (Description) เป็นการบรรยายว่าอะไรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิด เป็นการบรรยายที่เกิดจากความรู้สึกที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ

2. ความรู้สึก (Feelings) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันโดยการสะท้อนการคิดจากการ สังเกตความรู้สึก และการรับรู้ว่ามีปฏิกิริยาอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับ อุบัติการณ์ สถานการณ์หรือประเด็น แนวคิดนั้น เช่น การขาดความมั่นใจ ความกลัว ความสับสน ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การประเมิน (Evaluation) เป็นการประเมินวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกันว่า เป็นไปในทางดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับอุบัติเหตุ สถานการณ์ หรือประเด็นแนวคิดนั้น แล้วนำสิ่งที่ให้คุณค่ามาใช้ในการตัดสินใจ

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยภาพรวม โดยใช้ ประสบการณ์เดิมมา ช่วยในการมองว่าสถานการณ์นี้เป็นอย่างไร

5. การสรุป (General Conclusions) เป็นการสรุปความคิดรวบยอดซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุใช้ผล หรือสรุปสิ่งที่เรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยในการสรุป

6. การวางแผนปฏิบัติในอนาคต (Personal Action Plans) การวางแผนคือการ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือนำไปพัฒนาตนเอง ถ้าหาก สถานการณ์เกิดขึ้นอีกเราจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิมบ้าง และมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร

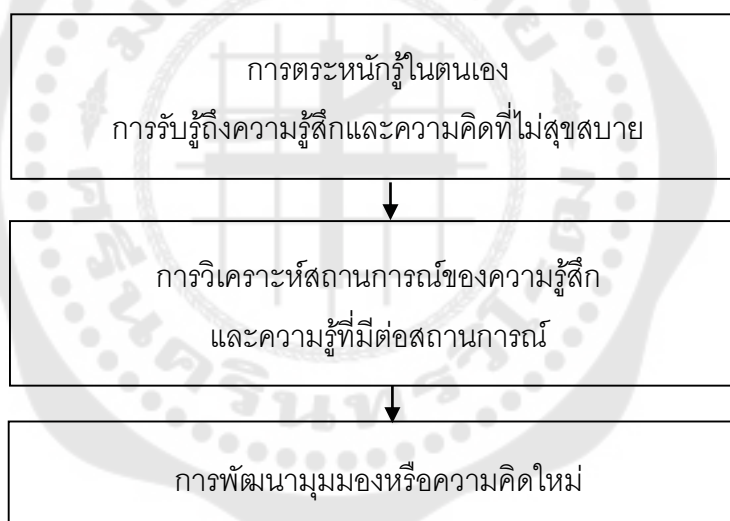
จะเห็นได้ว่าขั้นตอนของการสะท้อนคิดประกอบด้วย 6 ขั้นตอนซึ่งเป็นวงจรที่เริ่มต้น ตั้งแต่การให้ผู้เรียนได้บรรยายความรู้สึก หรือความคิดในสถานการณ์นั้น หลังจากนั้นจะให้ แลกเปลี่ยนความรู้สึกว่า เรารู้สึกอย่างไรกับสถานการณ์นั้น ต่อมาผู้เรียนต้องประเมินประสบการณ์ ว่า เป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ ใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการวิเคราะห์ และสรุปรวบยอดจากการ คิดวิเคราะห์โดยใช้เหตุผล เพื่อวางแผน ปฏิบัติตนในอนาคต

แอทคินส์ และเมอร์ฟี (Atkins และ Murphy, 1993) ได้แบ่งกระบวนการสะท้อนคิด ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก และความคิดที่ไม่สุขสบาย (Self-awareness of uncomfortable feeling and thoughts) ในระยะนี้ เป็นการสะท้อนคิดที่เริ่ม จากภายในตนเอง สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเอง ในระยะนี้ต้องอาศัยความตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลอย่างไรต่อตนเอง หรือเกิดผลอย่างไรต่อ สถานการณ์นั้น ในส่วนนี้ยังต้องอาศัยทักษะการจดจำ รำลึกถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดผล อย่างไร เพื่อนำมาช่วยสะท้อนคิดให้เป็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ของความรู้สึก และความรู้ที่มีต่อสถานการณ์ (Critical analysis of feeling and knowledge) ในระยะนี้ จะช่วยให้บุคคลนั้นนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ว่าเป็นอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง รวมทั้งหาถึงสาเหตุ และโครงสร้างต่าง ๆ ของเหตุการณ์นั้น ซึ่งนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมที่เคยเกิดขึ้นกับตนเองเข้ามาช่วยวิเคราะห์ ซึ่งบุคคลนั้นจะนำไปสู่ระยะที่ 3 ต่อไป

3. การพัฒนามุมมอง หรือความคิดใหม่ (New Perspective) ในระยะนี้เป็นการพัฒนามุมมองใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้น ซึ่งสิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ในระยะนี้เป็นการนำองค์ความรู้เดิม มาผสมผสานกับองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ได้วิธีการ และแนวทาง รวมทั้งผลลัพธ์ใหม่ จากกระบวนการทั้ง 3 ระยะ แสดงได้ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการสะท้อนคิดด้วยตนเอง

ที่มา: (Atkins และ Murphy, 1993). Reflection: A review of the Literature. Journal of Advanced Nursing. 18(8). P.1190

จากการศึกษา การสะท้อนคิด ผู้วิจัยนำแนวคิดของการตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก ที่เริ่มจากภายในตนเอง รับรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลอย่างไรต่อตนเอง หรือเกิดผลอย่างไรต่อสถานการณ์นั้น ทักษะการจดจำ รำลึกถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์สถานการณ์ของความรู้สึก และความรู้ที่มีต่อสถานการณ์ การ

นำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ว่าเป็นอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง รวมทั้งหาถึงสาเหตุ และโครงสร้างต่าง ๆ ของเหตุการณ์นั้น ซึ่งนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมที่เคยเกิดขึ้นกับตนเอง เข้ามาช่วยวิเคราะห์ ซึ่งจะนำไปสู่ระยะต่อไป คือ การพัฒนามุมมอง หรือความคิด การพัฒนามุมมองใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้น สิ่งที่ได้คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ได้วิธีการ และแนวทาง รวมทั้งผลลัพธ์ใหม่ มาพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดนครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรม

3.1 ความหมายของรูปแบบฝึกอบรม

มีนักวิชาการจำแนกรูปแบบการฝึกอบรม ไว้หลายแบบและแตกต่างกันตามแนวความคิด เช่น 1) รูปแบบที่ยึดปัจจัยนำเข้าเป็นหลัก เน้นความสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรม รูปแบบที่ยึดกระบวนการเป็นหลักให้ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม และ 2) รูปแบบที่ยึดผลผลิตเป็นหลัก เป็นต้น

โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาที่แสดงเกี่ยวกับรูปแบบการสอนการฝึกอบรมดังนี้ จอนสันและโฟย (Johnson และ Foa, 1989) ได้แบ่งรูปแบบการสอนการฝึกอบรมเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมภายในห้องเรียน 2) การเรียนรู้จากโปรแกรม 3) การเรียนรู้จากเครื่องมือจำลองสถานการณ์จริง และ 4) การเรียนรู้ด้วยเครื่องมือหรือบุคคลโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ

(อำนาจ เดชชัยศรี, 2542) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

(กิตติ พัทธวิชัย, 2544) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมให้ตรงกับปัญหาเพื่อค้นหาความเป็นจริง และพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เพิ่มทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร โดยสามารถนำประสบการณ์และความรู้ในการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กรได้

(ยงยุทธ เกษสาคร, 2544) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอน และกระทำโดยมีการวางแผนและต่อเนื่อง หมุนวนไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด เพิ่มทักษะ ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม นอกจากนี้

นักวิชาการที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือการเพิ่มพูนความรู้ กระบวนการปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรมแล้ว (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542) กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ ของตัวบุคคลหรือเฉพาะบุคคล ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะใน เรื่องของความรู้ แนวคิด ทักษะ และความชำนาญของการทำงานเพื่อยกระดับให้สูงขึ้น แล้ว ความก้าวหน้าในงาน

(เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว, 2544) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นลำดับการกระทำซึ่ง ดำเนินการต่อเนื่องกันไปจนเสร็จในระดับหนึ่ง โดยแบ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ความจำเป็นของการฝึกอบรม 2) การวางแผนฝึกอบรม 3) การดำเนินการ ฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม โดย (สมชาติ กิจบรรยง, 2544) ให้ประสิทธิผลของการ ฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ เกิดความเข้าใจ เกิดความ ชำนาญ และเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

ดังที่กล่าวมาขึ้นต้นพบว่า การฝึกอบรมมีความหมายที่สำคัญ คือ กระบวนการที่มี รูปแบบ ดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แต่เนื่องจาก รูปแบบการฝึกอบรมนั้นมีรูปแบบหลากหลาย ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการเลือกรูปแบบให้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ได้เหมาะสม อาจพิจารณาได้จากรูปแบบการฝึกอบรมที่นำมากล่าวต่อไปนี้

วิลเลียม ฟิฟเฟอร์และจอห์น อี โจนส์ กำหนดวงจรกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอน

1) การฝึกอบรมแบบการจัดประสบการณ์ (Experiencing) หมายถึง กำหนด กิจกรรมไว้สำหรับผู้เข้ารับการอบรมกิจกรรมแต่ละเรื่องจะประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) วัตถุประสงค์ 3) ขนาดของกลุ่ม 4) เวลาที่ใช้ในการจัดทำกิจกรรม 5) อุปกรณ์ 6) การจัดสถานที่ ตลอดจน 7) กระบวนการในการดำเนินกิจกรรม จัดเตรียมเป็นแบบแผนสมบูรณ์ในแต่ละเรื่อง เหมาะสมกับเรื่องที่ทำกรจัดอบรม

2) การฝึกอบรมแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Publishing) หมายถึง ขั้นตอนให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อแบ่งปัน ความรู้ แนวความคิด ที่เกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดขึ้นหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด เรื่องที่กำหนด เช่น เทคนิคการสอน เทคนิคการสื่อสาร ฯลฯ ประสบการณ์ที่นำมาพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ของผู้เข้ารับการอบรมจะมีความแตกต่างกัน ทำให้สามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

3) การฝึกอบรมแบบอภิปรายและเพิ่มเติมประสบการณ์ (Processing) หมายถึง เป็นขั้นของกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการอภิปราย มาสังเคราะห์เอาประสบการณ์การเรียนรู้ หากต้องการเพิ่มเติมความรู้จากประสบการณ์ที่ร่วมกัน สามารถให้วิทยากรช่วยเสริมได้

4) การฝึกอบรมแบบการสรุปหรือสร้างเป็นกฎเกณฑ์ (Generalizing) หมายถึง การเก็บเอาประสบการณ์ ไปสร้างเป็นกฎเกณฑ์ในการนำไปใช้ โดยได้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

5) การฝึกอบรมแบบการนำไปใช้ (Applying) หมายถึง เพิ่มข้อจำกัดจากข้อที่ 4 โดยผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อสรุปหรือกฎเกณฑ์ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องประเมินไปด้วยว่าข้อสรุป หรือเกณฑ์ที่นำไปใช้ ใช้ได้มากน้อยเพียงใด มีอะไรบ้างที่เป็นข้อจำกัดในเรื่องนั้น

กล่าวโดยสรุปว่า การฝึกอบรมหรือการเลือกรูปแบบการฝึกอบรมนั้น ควรคำนึงถึงกระบวนการ เช่น การนำรูปแบบการฝึกอบรมการจัดประสบการณ์ที่มีเป้าหมายไปใช้ ควรใช้กับการอบรมในเรื่องที่ผู้เข้าอบรมมีพื้นฐานมาบ้างแล้ว มีผลต่อขั้นตอนของการฝึกอบรม จากการศึกษาการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสังเกต ตลอดจนการสรุปข้อมูล เวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมแต่ละขั้นตอน ควรมีประมาณ 3 ชั่วโมง พร้อมสถานที่ที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวในการทำกิจกรรม

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของรูปแบบฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือแบบแผนที่ดีสำหรับผู้เข้าอบรม ที่ผ่านขั้นตอนของกิจกรรมที่ผู้ฝึกจัดวางแผนไว้ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปราย การบรรยาย ฯลฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ขั้นตอนของรูปแบบ และการวัดและประเมินผลของรูปแบบ

3.2 ประเภทของรูปแบบฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิด ความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพรองรับความพร้อมขององค์กรต่อการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งยังเป็นการสร้างหนทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร (Blanchard และ Thacker, 2007) โดยประเภทของการฝึกอบรม มีการแบ่งโดยยึดตามหลักต่าง ๆ ดังนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม พิจารณาจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายในองค์กร (Internal training) และการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกองค์กร (Public training)

2. ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งย่อยได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มโครงสร้างการบริหารงานของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวนอนในโครงสร้างขององค์กร (Vertical) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ทั่วไป ในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมเบื้องต้น (Induction training) และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวตั้งในโครงสร้างขององค์กร (Horizontal) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้หรือสร้างทักษะเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้นโดยเฉพาะตามความจำเป็นในการฝึกอบรม ของตำแหน่งนั้น ๆ และมักจะเน้นถึงแนวทางการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงานได้มากกว่าการฝึกอบรมแนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการ หรือ ผู้บริหาร เป็นต้น (ชูชัย สมิติไกร, 2544)

2.2 ลักษณะของเนื้อหาฝึกอบรม การฝึกอบรมในแต่ละด้านจะมาจากการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเนื่องจากเรื่องงานมีความหลากหลายหรือมีความเจาะจงเฉพาะ โดยผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของการฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมด้านมาตรฐานการบัญชี

2.3 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทั้งการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล (Individual training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเฉพาะรายตามความจำเป็นของบุคคลนั้น และอาจเป็นการฝึกอบรมในเรื่องเฉพาะหรือขั้นสูง และการฝึกอบรมเป็นรายคณะ (Group training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เหมือนกัน (Blanchard และ Thacker, 2007)

3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้เกิดขึ้นมาแล้ว การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว

4. ช่วงเวลาในการฝึกอบรม การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมมักจะพิจารณาจากช่วงเวลาในการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมก่อน

เริ่มเข้ารับหน้าที่ (Pre-service training) และการฝึกอบรมในระหว่างเข้ารับหน้าที่แล้ว (In-service training) (บรรยงค์ โตจินดา, 2543)

5. ผลที่ได้จากการอบรม แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมที่จะช่วยให้มีการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ เช่น การบรรยาย การสัมมนา การฝึกอบรมที่จะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ หรือ ความสามารถ เช่น การสาธิต การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา การสร้างสถานการณ์จำลอง การสอนงาน การแสดงบทบาทสมมติ และเทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ เช่น การแสดงบทบาทสมมติกรณีศึกษา การสัมมนา การฝึกปฏิบัติ เกมการบริหาร (ชูชัย สมितिไกร, 2544)

(ณัฐพล ภมรคณะเสวิต และ นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา, 2561) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะในงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีการฝึกอบรม ที่นิยมนำมาใช้ในการฝึกอบรมแก่บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้จัดทำตารางสรุปลักษณะ ข้อดีและข้อเสียของวิธีการฝึกอบรม ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ลักษณะและข้อดีข้อเสียของวิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์	สิ่งที่ได้รับการอบรม	ประสิทธิผลในการอบรม	ข้อดี	ข้อเสีย
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training)	เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และเทคนิคในการทำงานจากผู้ทำ การฝึกอบรมไปยังผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	- องค์ความรู้ใน หัวข้อการฝึกอบรม) ทักษะ -Skills) และ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานจริง	ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผล ที่ได้รับจะสูงขึ้น เมื่อมีการกำหนด โครงสร้างในการ ฝึกอบรม	- ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรมได้ ปฏิบัติงานจริงทำให้ เข้าใจถึง กระบวนการและ ขั้นตอนต่างๆ โดย เรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์จริง - ทราบจุดอ่อน - จุดแข็งของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ อย่างชัดเจน	- ผู้ทำการฝึกอบรม ต้องสละเวลาทำงาน มาดูแลผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม - ผู้ทำการฝึกอบรม บางคนอาจไม่ใส่ใจ สอนงานเต็มที่ - อาจมีความเสียหาย เกิดขึ้น เนื่องจากผู้เข้า รับการฝึกอบรมยังไม่มี ความเข้าใจและความ ชำนาญ - ลักษณะการฝึกแบบ ไม่เป็นทางการ

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์	สิ่งที่ได้รับจากการ อบรม	ประสิทธิผล ในการอบรม	ข้อดี	ข้อเสีย
การฝึกอบรม แบบการ บรรยาย)Lectures)	เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ของผู้เข้า รับการฝึกอบรม ให้เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การ พัฒนาแนวคิด มากกว่าการ ปฏิบัติงานจริง	องค์ความรู้ใน - หัวข้อการฝึกอบรม - ความคิดเห็นใน - หัวข้อการฝึกอบรม จากผู้ทำการ ฝึกอบรม	ประสิทธิผลอยู่ที่การ ได้รับองค์ความรู้ใหม่ และการนำองค์ ความรู้ไป ประยุกต์ใช้	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม สามารถ เตรียมตัวล่วงหน้าใน หัวข้อที่จะรับฟังการ บรรยาย - เหมาะกับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใหญ่	- เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ มีการสื่อสารทางเดียว - ผู้ทำการฝึกอบรม สามารถถ่ายทอด ความรู้และ ประสบการณ์ให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมใน ระยะเวลาสั้นๆ จนไม่ อาจอธิบายประเด็น บางอย่างให้เข้าใจได้ อย่างชัดเจน
การฝึกอบรมแบบ การอภิปราย)Discussion)	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมี แนวคิดจาก ทัศนคติที่ต่างกัน ของผู้ทำการ ฝึกอบรม	องค์ความรู้ใน - หัวข้อการฝึกอบรม - ความคิดเห็นใน หัวข้อการฝึกอบรม จากผู้ทำการ ฝึกอบรม	ประสิทธิผลที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้ รับรู้จากการมีส่วนร่วม ในการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและ ประสบการณ์ของ ผู้ทำการฝึกอบรม และการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับ ความรู้ และ ประสบการณ์ ตลอดจนความ คิดเห็นหลายแง่มุม จากผู้ทำการ ฝึกอบรมหลาย ท่านในคราวเดียว	- เวลาของผู้ทำการ ฝึกอบรมแต่ละท่าน ค่อนข้างน้อย บางครั้ง ความคิดเห็นที่ไม่ลง รอยกันของผู้ทำการ ฝึกอบรม อาจทำให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมเกิด ความสับสนได้ - การตอบข้อซักถาม ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอาจไม่ ละเอียด เพราะมักมี เวลาจำกัด

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์	สิ่งที่ได้รับการ อบรม	ประสิทธิผล ในการอบรม	ข้อดี	ข้อเสีย
การฝึกอบรมแบบ เรียนรู้ด้วยตัวเอง)Self-directed learning)	เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม เพิ่มเติมจากความรู้ เดิมหรือเพื่อการหา ความรู้ใหม่ โดย มุ่งเน้นให้ลดภาระ ของผู้ทำการ ฝึกอบรม	องค์ความรู้ใน - หัวข้อการฝึกอบรม เตรียมความพร้อม - สำหรับการ ฝึกอบรมในเรื่อง เดิมสำหรับวิธีการ ฝึกอบรมประเภท อื่น	ประสิทธิผลที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับสื่อและ เทคโนโลยีสำเร็จรูป ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมต่ำ	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอาจไม่ สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง เพราะ ไม่เคยเห็นของจริง
การฝึกอบรมแบบ การให้คำปรึกษา)Coaching)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความ มั่นใจว่าในกรณีที่มี ปัญหาในการ ทำงาน สามารถขอ คำปรึกษาจากผู้ทำ หน้าที่ฝึกอบรมได้	องค์ความรู้ -)Knowledge) ทักษะ)Skills) และ ทัศนคติ)Attitudes)	ประสิทธิผลที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติ ในการตอบสนอง ต่อเหตุการณ์	- ช่วยให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ฝึก ใช้ความสามารถใน การวิเคราะห์และ ตัดสินใจภายใต้ สถานการณ์ที่ สมจริง - สามารถนำไป ประยุกต์ใช้กับ เหตุการณ์อื่น ๆ ได้ - ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เรียนรู้ กระบวนการ แก้ปัญหามากขึ้น - สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่าง รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เรียนรู้ กระบวนการ แก้ปัญหาเพียง เล็กน้อยเท่านั้น

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์	สิ่งที่ได้รับการ อบรม	ประสิทธิผล ในการอบรม	ข้อดี	ข้อเสีย
การฝึกอบรมแบบ การสาธิต)Demonstration)	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม ได้รับ ประสบการณ์ ใกล้เคียงกับ ประสบการณ์ตรง มากที่สุด	ทำให้มีความรู้ - ความเข้าใจในเรื่องที่ ปฏิบัติชัดเจนขึ้น	การนำไปใช้ใน สถานการณ์จริง	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เห็นสิ่งที่ เรียนรู้อย่างเป็น รูปธรรมทำให้มี ความเข้าใจและ จดจำในเรื่องที่สาธิต ได้	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ได้ลงมือทำเองจึง อาจไม่มีความรู้ที่ ลึกซึ้งเพียงพอ - ไม่เหมาะกับผู้เข้า อบรมกลุ่มใหญ่
การฝึกอบรมแบบ การฝึกปฏิบัติ (Practical exercise)	เพิ่มทักษะความ ชำนาญของผู้เข้า รับการฝึกอบรม	- ทักษะและความ ชำนาญในการ ปฏิบัติงานจริง	ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	- ทำให้มีส่วนร่วม อย่างเต็มที่ใน กระบวนการเรียนรู้ - มีความเข้าใจและ มั่นใจที่จะนำไป ปฏิบัติจริง - ได้ฝึกปฏิบัติและ ทราบผลการปฏิบัติ ในทันที	- ใช้เวลาในการ เตรียมการฝึกอบรม มาก - สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการฝึกอบรมเป็น จำนวนมาก
การฝึกอบรมแบบ การใช้กรณีศึกษา (Case study)	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ รู้จักคิดอย่างเป็น ระบบและแก้ไข ปัญหาและ ตัดสินใจอย่างมี เหตุผล	- วิธีการคิด วิธีการ นำข้อมูลมา ประกอบการ พิจารณาในการ ตัดสินใจเรื่องหนึ่ง เรื่องใด	การนำไปใช้แก้ไข ปัญหาใน สถานการณ์จริง	- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน - ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกิดทักษะ ในการคิดวิเคราะห์	- หากใช้กับกลุ่มผู้เข้า รับการอบรมที่มี มากเกินไป ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมก็จะ แสดงออกไม่ทั่วถึง - ถ้าผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมไม่ร่วมมือ ไม่ กระตือรือร้นก็จะทำ ให้ผลการฝึกอบรมไม่ เป็นไปตามที่กำหนด ไว้

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการฝึกอบรม	วัตถุประสงค์	สิ่งที่ได้รับการ อบรม	ประสิทธิผล ในการอบรม	ข้อดี	ข้อเสีย
การฝึกอบรมแบบ การแสดงบทบาท สมมุติ (Role playing)	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ เข้าใจความรู้สึก และพฤติกรรมทั้ง ของตนเองและ ของผู้อื่น	- ทักษะคติจากการ ร่วมแสดงบทบาท สมมุติ	การนำไป ประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริง	- หลังจากการ ประเมินผลทำให้ ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของการ ปฏิบัติดังกล่าว ผู้- เข้าอบรมมีโอกาส สังเกต และทำความเข้าใจกับพฤติกรรม แบบต่างๆ	อาจไม่สามารถนำ - ความเข้าใจไปปรับใช้ ในชีวิตจริงได้ เนื่องจากอาจมี เหตุการณ์อื่นที่อยู่ นอกเหนือความ ควบคุมเข้ามา เกี่ยวข้องด้วย เห - มาะกับปัญหา หรือสถานการณ์ที่ไม่ ซับซ้อนเท่านั้น
การฝึกอบรมแบบ การใช้ สถานการณ์ จำลอง (Simulation)	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ เรียนรู้การแก้ไข ปัญหาใน สถานการณ์ ใกล้เคียงของจริง	- ทำให้มีความเข้าใจ ในเรื่องที่ปฏิบัติ ชัดเจนขึ้น	การนำไป ประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริง	- เป็นกระบวนการที่ ทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เรียนรู้ สถานการณ์เสมือน จริงได้มากที่สุด	ต้องได้รับความ - ร่วมมือจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหากผู้เข้า รับการฝึกอบรมไม่ ร่วมมือก็จะทำให้ กิจกรรมติดขัดไม่ บรรลุผลตามที่วางไว้

3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) และแนวคิดการสะท้อนคิด (Reflection) และงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรม ที่ได้ศึกษา มาพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมนทลกรุงเทพฯ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์แนวคิดในการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่)Andragogy Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์)Experiential Learning Theory)	การสะท้อนคิด)Reflection(
.1โมโนทัศน์ของผู้เรียน)Self Concept) ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองและนำตนเองได้ รู้จักเหตุและผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	1. การสร้างการเรียนรู้)Learning Constructed) ความรู้จะถูกสร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างขึ้นแทนความรู้)Representation)	.1การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม)Concrete Experience) ด้วยความรู้สึกล)Feeling) การใช้ความรู้สึกในการรับรู้ข้อมูล เรียนรู้จาก	.1การตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก และความคิดที่ไม่สบายใจ)Self-awareness of uncomfortable feeling and thoughtsเริ่มจาก (
.2ประสบการณ์ของผู้เรียน)Experience) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ยิ่งอายุมากขึ้นก็ยังมีประสบการณ์มาก	2. การแปลความหมายของแต่ละคน)Interpretation personal) การเรียนรู้เป็นผลจากการแปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน	ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นขั้นแรกของการเรียน .2การเรียนรู้จากดู)Watching) การสังเกต การคิดไตร่ตรอง)Reflective	ภายในตนเอง รับรู้ได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยความตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลอย่างไรต่อตนเอง หรือเกิดผลอย่างไรต่อสถานการณ์นั้น ทักษะการจดจำ รำลึกถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
.3ความพร้อมที่จะเรียน)Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมี	3. การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำ)Learning active) การเรียนรู้เป็นการที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำซึ่งเป็นการสร้างความหมายที่พัฒนาโดยอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์	เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสังเกตการณ์แล้วคิดหาเหตุผล ทำความเข้าใจ ใช้เวลาไตร่ตรองเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน เน้นความสมดุล เป็นกลาง	ตนเอง หรือเกิดผลอย่างไรต่อสถานการณ์นั้น ทักษะการจดจำ รำลึกถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น .2การวิเคราะห์สถานการณ์ของความรู้สึก และความรู้ที่มีต่อสถานการณ์)Critical analysis of feeling and knowledgeนำเหตุการณ์ที่ (
	4. การเรียนรู้ที่เกิดจากการ	.3การเรียนรู้จากการคิด)Thinking) หลังจากการ	

ตาราง 4 (ต่อ)

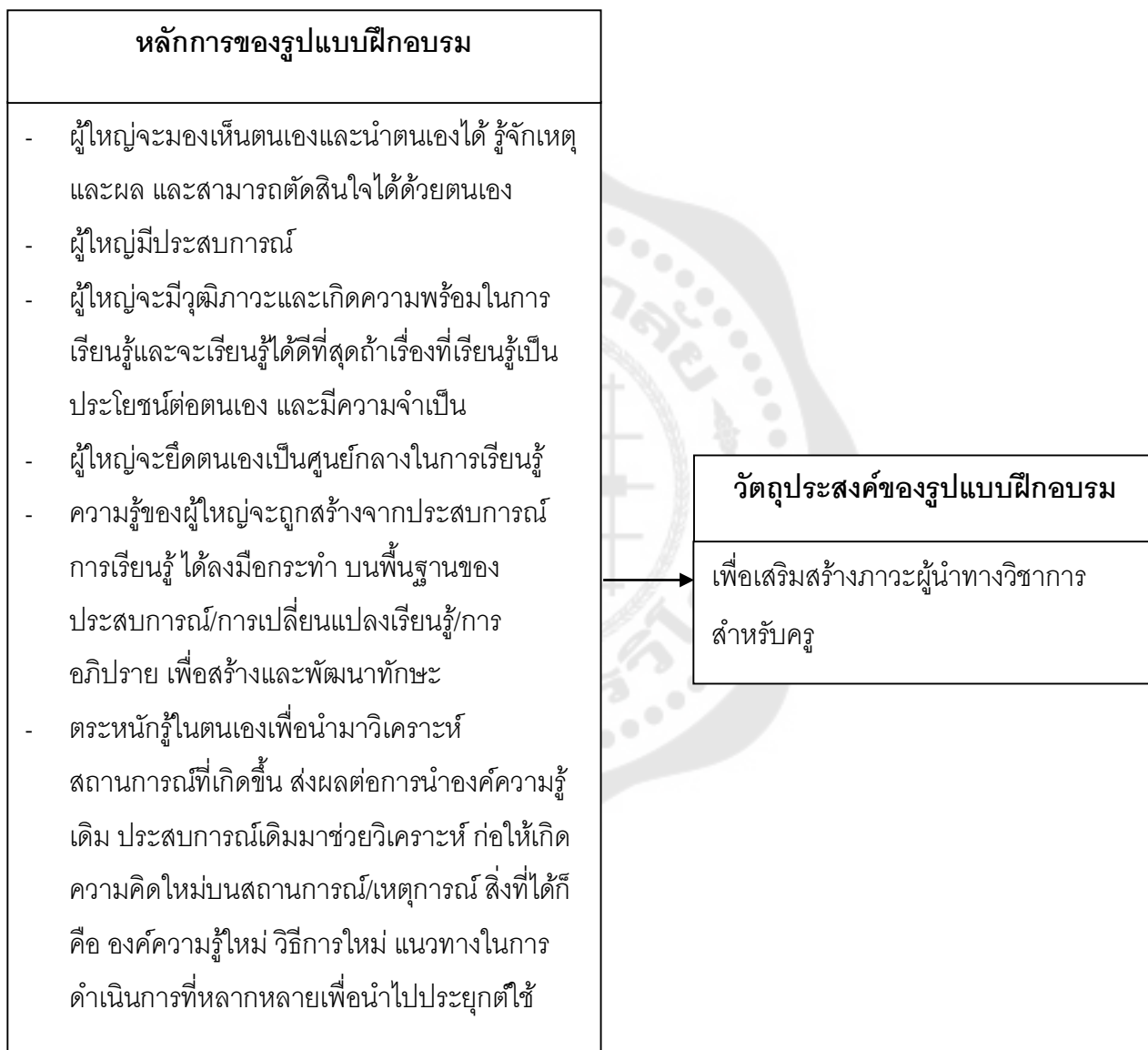
ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่)Andragogy Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้ของโครงสร้างวิสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์)Experiential Learning Theory)	การสะท้อนคิด)Reflection(
ความจำเป็นต้องรู้และ (4แนวทางการเรียนรู้)Orientation to Learn) ผู้ใหญ่จะยึดตนเองเป็น ศูนย์กลางในการเรียนรู้และ มุ่งนำความรู้ไปใช้ได้ทันที	ร่วมมือ)Learning Collaborative) ความหมาย ในการเรียนรู้เป็นการต่อรอง จากแนวคิด ในขณะที่มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการ อภิปรายเสนอความคิดเห็น ที่หลากหลายของแต่ละคน ผู้เรียนจะมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างความรู้ของตน ด้วยและสร้างความหมาย ของตนเองขึ้นมาใหม่ 5. การเรียนรู้ที่เหมาะสม)Learning Situated) การ เรียนรู้ต้องเหมาะสมหรือ สะท้อนกับบริบทของ สภาพจริง 6. การทดสอบเชิงการ บูรณาการ)Testing Integrated) การทดสอบ ควรจะเป็นบูรณาการเข้ากับ ภารกิจการเรียนรู้)Task) เป็นวิธีการที่ผู้เรียนใช้ โครงสร้างความรู้เป็น เครื่องมือในการส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ๆ	สังเกตแล้ว ในชั้นนี้ผู้เรียน จะคิดหาข้อสรุปเป็นแนวคิด ที่เป็นนามธรรม)Abstract Conceptualization) เป็น กฎเกณฑ์ เป็นรูปแบบการ เรียนรู้ที่เกิดจากการ วิเคราะห์ การสรุปแนวคิด จากการคิดวิเคราะห์อย่าง สมเหตุสมผล และประเมิน ด้วยเหตุผล 4.การเรียนรู้จากการลงมือ ทำ)Doing) ในชั้นนี้ผู้เรียน จะนำประสบการณ์ กฎเกณฑ์ที่สรุปได้ไปใช้ เช่น ในกิจกรรมการทดลองแบบ มีส่วนร่วม)Active Experimentation) เป็น รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจาก การฝึกปฏิบัติ และการ ทดลอง ผู้เรียนที่พอใจใน รูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ จึง พยายามกับกิจกรรมการเรียนรู้ เน้น การทำโครงการ แบบฝึกหัด การบ้าน รวมทั้ง การอภิปรายกลุ่ม	การสะท้อนคิด)Reflection(เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ว่าเป็น อย่างไร มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง รวมทั้งหาถึงสาเหตุ และ โครงสร้างต่าง ๆ ของ เหตุการณ์นั้น ซึ่งนำองค์ ความรู้เดิม ประสบการณ์ เดิมที่เคยเกิดขึ้นกับตนเอง เข้ามาช่วยวิเคราะห์ ซึ่งจะ นำไปสู่ระยะ ต่อไป .3การพัฒนามุมมอง) หรือความคิดใหม่New Perspectiveการพิ (พัฒนา มุมมองใหม่ ๆ ก่อให้เกิด ความคิดใหม่บน สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ นั้น ซึ่งสิ่งที่ได้ก็คือ องค์ ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่ หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อ พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ใน ระยะนี้เป็นการนำองค์ ความรู้เดิม มาผสมผสาน กับองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ ได้วิธีการ และแนวทาง รวมทั้งผลลัพธ์ใหม่

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้หลักการของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่(Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) สรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 สรุปหลักการของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

จากการสรุปหลักการของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของรูปแบบฝึกอบรม คือ เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 สรุปวัตถุประสงค์ของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบฝึกอบรม ประเภทของรูปแบบฝึกอบรม รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) สามารถนำมาสังเคราะห์ร่วมกันจากตาราง 4 และภาพประกอบ 4 ได้ขั้นตอนของรูปแบบฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดังนี้

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ หมายถึง ขั้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ขั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขั้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำรูปแบบไปพัฒนาเพื่อออกแบบการฝึกอบรมในระยะของการพัฒนารูปแบบในบทที่ 3

4. เครื่องมือการประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ใช้แผนการทดลองแบบ Pretest-Posttest control group design (มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) โดยการประเมินบนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนประเมินและหัวหน้าประเมิน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของการประเมินดังนี้

4.1 การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

สุวิมล ว่องวานิช (2546 : 13) กล่าวว่า การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการประเมินแบบตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับ

ชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริง บนสถานการณ์จริง หรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก การลงมือกระทำ หรือผลิต จากกระบวนการทำงานตามสิ่งที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพจริงเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน ว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่พอใจ จะขึ้นอยู่กับระดับความสำเร็จใด

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 20) กล่าวว่า การประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงนั้น เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือบนพื้นฐานของการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ปฏิบัติ นั้น จะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือบนสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากที่สุด ซึ่งงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่าการประเมินการปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 175) ได้กล่าวว่า การประเมินสภาพจริงนั้น เป็นการประเมินผู้เรียนโดยการกระทำ ซึ่งการแสดงออกหลาย ๆ ด้าน ของผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ โดยการทำงานของนักเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา จะแสดงออกโดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบและเป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้เรียนมีโอกาสฝึกปฏิบัติจริงหรือเหมือนจริง โดยได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ

สรุปการประเมินสภาพจริงนั้น เป็นการประเมินจากการวัดโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริงหรือคล้ายจริง จากการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติกิจกรรม โดยเน้นตัวของผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบและเป็นผู้ผลิตความรู้ โดยต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 183) กล่าวว่า iva การประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ไม่เน้นทักษะพื้นฐาน (Skill Assessment) แต่เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking Skill) จากการปฏิบัติในการทำงาน ความร่วมมือ ในการแก้ปัญหา ซึ่งการประเมินตนเองทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนร่วมด้วย เป็นการวัดโดยการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นการสะท้อนให้เห็นจากการสังเกตตามสภาพงานปัจจุบัน (Current Work) ของผู้เรียน และสิ่งที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการผูกติด ติดตามผู้เรียนกับงานที่เป็นจริง โดยพิจารณาจากงานหลากหลายชิ้นงาน ซึ่งผู้ประเมินควรมีหลายคน โดยมีการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้ประเมิน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน โดยการประเมินนั้น ต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันกับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประเมินตนเองมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตามสภาพจริง

และ ควรมีการประเมินที่เป็นทั้ง 2 ลักษณะ คือ การประเมินโดยเน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินแบบแฟ้มสะสมงาน สอดคล้องกับ อนุวัติ คุณแก้ว (2548 : 113) ได้กล่าวถึง หลักการของการวัดและประเมินแบบสภาพจริงไว้ดังนี้

1. เป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน และการแสดงออกของผู้เรียนแต่ละคนบนพื้นฐานของทฤษฎีทางพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย

2. การประเมินตามสภาพจริง จะต้องมีการฐานอยู่บนพัฒนาการและการเรียนรู้ทางด้านสติปัญญาที่หลากหลาย

3. หลักสูตรสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินตามสภาพจริง คือ หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ต้องพัฒนามาจากบริบทที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนอาศัยอยู่หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และที่ต้องเรียนรู้ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. การเรียนการสอนและการประเมินผล จะต้องหลอมรวมหรือสอดแทรกเข้าด้วยกัน การประเมินต้องประเมินต่อเนื่องในระยะเวลาที่ทำการเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

5. การเรียน การสอน การประเมิน เน้นสภาพที่สอดคล้อง หรือ ใกล้เคียงกับธรรมชาติความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดงานด้วยตนเอง

6. การเรียนการสอนนั้นจะต้องพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เต็มที่สูงสุด ตามสภาพที่เป็นจริงของแต่ละบุคคลทั้งครบ เต็มตามศักยภาพของตนเอง การเรียนการสอนและการประเมินต้องเกี่ยวเนื่องกันเป็นหนึ่งเดียวกันและเน้นการปฏิบัติจริงบนพื้นฐานของสภาพที่ใกล้เคียงหรือสภาพที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะสำคัญของการวัดผลและประเมินผลแบบสภาพจริง มีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545: 159) คือ การวัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการประเมินแบบกระบวนการคิดที่ซับซ้อน ประเมินจากความสามารถในการปฏิบัติงาน จากศักยภาพของผู้เรียนหรือผลลัพธ์มากกว่าที่จะประเมินว่าผู้เรียนสามารถจดจำและมีความรู้เพียงอย่างเดียว สามารถทราบข้อมูลของผู้เรียนเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องในส่วนที่ควรส่งเสริมและส่วนที่ควรปรับปรุง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถและความสนใจตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินแบบสภาพจริงที่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมประเมินผลงานของทั้งตนเอง และของเพื่อน ให้ผู้เรียนได้รู้จักตัวเอง สามารถพัฒนาข้อมูลหรือตนเองได้จากผลการประเมิน ซึ่งข้อมูลที่ประเมินนอกจากจะสะท้อนและได้ข้อมูลในการปรับปรุงแล้ว ยังจะเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอนและการวางแผนการสอนของผู้สอนอีกด้วย ว่าสามารถตอบสนองผู้เรียน ในด้านของความสนใจ ความสามารถ ความต้องการ ของผู้เรียนแต่ละคนได้

หรือไม่ โดยเป็นประเมินความสามารถในตัวของผู้เรียนเพื่อการถ่ายโอนการเรียนรู้สู่ชีวิตจริงหรือในชีวิตประจำวันได้ และประเมินร่วมในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลายบนสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริง ดังต่อไปนี้

(วาสนา ประवालพฤกษ์, 2544 : 1) ได้กำหนดกรอบและวิธีการประเมินระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามสภาพจริง ดังนี้

1) ความสอดคล้องกับสาระและมาตรฐานจุดประสงค์การเรียนรู้โดยสะท้อนการพัฒนา เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินตามสภาพจริง

2) การพิจารณาตามเป้าหมายสำคัญที่จะทำให้เกิดกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณลักษณะ ความรู้สึก ที่ผู้เรียนจะได้รับ เป็นการกำหนดขอบเขตของการวัด และประเมินตามสภาพจริง

3) การกำหนดขอบเขตของผู้ประเมิน ว่าผู้ประเมินจะรวมถึงใครบ้าง เช่น ผู้เรียน ประเมินตนเอง เพื่อนผู้เรียนประเมิน และผู้สอนประเมิน หรือผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกัน ประเมินตามสภาพจริง

4) ความหลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิธีการประเมิน เช่น การสังเกต การทดสอบ การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม การสำรวจความคิดเห็น การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และการเก็บแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการเลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคสำหรับการประเมิน

5) มีการประเมินก่อน ระหว่างผู้เรียนทำกิจกรรม/ระหว่างเรียน ประเมินหรือสังเกตระหว่างทำงานกลุ่ม/โครงการ ในวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ ในช่วงเวลาว่างหรือเวลาพักกลางวัน เป็นการกำหนดเวลาและสถานที่ในการประเมินสภาพจริง

6) การนำข้อมูลจากการประเมินมาสรุปเพื่อวิเคราะห์ โดยระบุสิ่งที่วิเคราะห์ เช่น กระบวนการทำงานของผู้เรียน เอกสารหรือผลงานจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ รวมทั้งระบุวิธีการบันทึกข้อมูลรวมถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ผลและวิธีการจัดการข้อมูลการประเมินผลผู้เรียน

7) การกำหนดรายละเอียดเพื่อให้คะแนนผลงานของผู้เรียน ว่าทำสำเร็จหรือว่ามีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับใด คือ มีผลงานเป็นอย่างไร ซึ่งการให้คะแนนอาจจะให้ในภาพรวมหรือแบ่งแยกเป็นรายบุคคล ให้สอดคล้องกับงานวัตถุประสงค์และจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมิน

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542 : 184-193) ซึ่งเทคนิค/วิธีการประเมินตามสภาพจริง มีวิธีการประเมินดังนี้

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการหนึ่งที่ดีมากในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมการสังเกตทำได้โดยแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ การสังเกตต้องสังเกตซ้ำหลาย ๆ ครั้งและในหลายๆ สถานการณ์ เช่น การเรียน การทำงานตามลำพัง การทำงานกลุ่ม การเล่น การเข้าสังคมกับเพื่อน การวางตัว ฯลฯ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและคะแนน

2. วิธีการสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ด้านความคิด ด้านความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน รับรู้ถึงวิธีแก้ปัญหา ฯลฯ ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1) ก่อนการสัมภาษณ์ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของตัวผู้เรียนก่อน เพื่อให้การสัมภาษณ์นั้น เจาะตรงประเด็นและได้ข้อมูลยิ่งขึ้น

2) เตรียมชุดข้อคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจัดลำดับคำถามที่ช่วยให้การตอบไม่วกวน

3) ขณะสัมภาษณ์ผู้สอนควรใช้วาจา น้ำเสียง ท่าทาง ที่เป็นมิตร อบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัย และแนวโน้มทำให้ผู้เรียนอยากพูด อยากเล่า

4) ใช้คำถามหรือข้อคำถามที่ผู้เรียนเข้าใจง่าย

5) อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ทางอ้อม คือ โดยการสัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้เรียนแทน เช่น เพื่อนสนิท ผู้ปกครอง เป็นต้น

3. วิธีการตรวจงาน เป็นวิธีการประเมินผลที่เน้นผลการประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ ประเมินเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในจุดบกพร่อง และปรับปรุงการสอนของผู้สอน เช่น ตรวจแบบฝึกหัด ตรวจผลงานภาคปฏิบัติ โครงการ/โครงการต่าง ๆ เป็นต้น ผู้สอนจึงควรมีความยืดหยุ่นในการประเมิน จากการตรวจงานมากขึ้น ดังนี้

1) การประเมินผลงานไม่จำเป็นต้องประเมินชิ้นงานทุกชิ้นงาน อาจเลือกเพียงชิ้นงานที่ผู้เรียนทำได้ดีที่สุด

2) การประเมินผลงานชิ้นงานที่นำมาประเมินของแต่ละคน จึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเดียวกันทุกคน

3) การประเมินผลงานอาจมีการประเมินชิ้นงานที่ผู้เรียนทำ นอกเหนือจากที่ผู้สอนกำหนดให้ก็เป็นได้ แต่ต้องมั่นใจว่าเป็นผลงานหรือสิ่งที่ผู้เรียนทำด้วยตนเอง

4) การประเมินผลงาน ไม่ควรบอกเป็นคะแนนหรือระดับคุณภาพ ที่เป็น เฉพาะตัวเลขอย่างเดียวนั้น แต่ควรบอกรายละเอียดหรือความหมายของผลคะแนน

4. การประเมินแบบการรายงานตนเอง หรือเขียนรายงานประเมินตนเอง เป็นการให้ผู้เรียนเขียนบรรยาย/ตอบคำถามสั้น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ ทั้งความรู้/ความ เข้าใจ วิธีคิด วิธีการทำงาน และความพึงพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาของตนเองให้ดีขึ้น

5. การประเมินแบบบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ผลงานของผู้เรียน เช่น จากตัวผู้สอน โดยการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. วิธีการใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง กรณีที่ผู้สอนต้องการใช้ แบบทดสอบผู้เรียน ควรใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) แบบทดสอบเป็นปัญหาที่ต้องมีความหมายต่อผู้เรียน
 - 2) แบบทดสอบเป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริง
 - 3) แบบทดสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและควบคุมเนื้อหา
 - 4) แบบทดสอบผู้เรียนต้องใช้ความรู้และความสามารถ แสดงวิธีคิดได้
- อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

5) ควรมีคำตอบถูกได้หลายๆ คำตอบ มีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธีการ

6) มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน ตามความสมบูรณ์ของคำตอบ

7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้สะสมงานหรือ ผลงานของผู้เรียนอย่างมีจุดประสงค์

กล่าวโดยสรุป วิธีการประเมินตามสภาพจริงรวมถึงเทคนิคและวิธีการประเมิน ตามสภาพจริงรวมถึงลักษณะของการวัดและประเมินผล ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนั้น จะได้มาซึ่งผล การเรียนรู้ที่แท้จริง ผู้สอนจึงควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายๆ วิธีการผสมผสานกัน เช่น วิธีการ สังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการตรวจงาน วิธีการประเมินแบบการรายงานตนเอง วิธีการประเมิน แบบบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง วิธีการใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้เรียนที่ หลากหลาย ครอบคลุมพฤติกรรมในทุกด้านและมีจำนวนมากเพียงพอที่จะประเมินผลที่เกิดขึ้นใน ตัวผู้เรียนได้อย่างมั่นใจ สรุปได้ว่า การประเมินสภาพจริง เป็นวิธีการประเมินที่เน้นการปฏิบัติของ ผู้เรียน ถ้าสามารถปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงจะดีมาก หากประเมินไม่ได้อาจใช้สถานการณ์ จำลองที่เสมือนจริงมากที่สุด หรืออาจจะให้ผู้เรียนได้ปฏิบัตินอกห้องเรียน ที่บ้าน นำผลงานหรือ เก็บผลงานไว้ในแฟ้มสะสมงาน แล้วผู้สอนเรียกมาประเมินในภายหลัง มิติของการประเมินควรเป็น

สถานการณ์ที่ประเมินผู้เรียนได้หลากหลายมิติ เช่น ทักษะ ความคิด ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งวิธีการที่จะใช้ประกอบการประเมินตามสภาพจริงควรมีหลากหลายประกอบกัน คือ โดยการสังเกต จากการสัมภาษณ์ หรือการตรวจงาน อาจจะเป็นการรายงานตนเองของผู้เรียน หรือการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง และการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การประเมินตามสภาพจริง ออกแบบเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Score เพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ตาราง 5 ตัวอย่างแบบประเมินการสะท้อนคิด (Reflective Dialogue)

รายการ	คะแนน			
	3	2	1	0
1. การอธิบาย ประสบการณ์	อธิบายสาระสำคัญ มีการอธิบายเพิ่มเติม และการจัดระเบียบการคิด (การอธิบาย) ที่ดี	อธิบายสาระสำคัญ แต่การจัดระเบียบการคิด (การอธิบาย) ยังไม่ดีนัก	อธิบายประสบการณ์ แต่ขาดสาระสำคัญหรืออธิบายคลุมเครือ	ไม่สามารถอธิบาย ประสบการณ์ได้ ขาดความชัดเจน ไม่รู้ว่าต้องการสื่ออะไร
2. การทบทวน ความคิด ความรู้สึก	อธิบายความคิด ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับ ประสบการณ์ มีการตั้งคำถามที่นำไปสู่การเรียนรู้เพิ่มเติม ในเนื้อหาหรือสาระสำคัญของวิชาที่เรียน	อธิบายความคิดความรู้สึกที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ มีการตั้งคำถามที่นำไปสู่การเรียนรู้เพิ่มเติม แต่ประเด็นของคำถามยังขาดทิศทาง หรือไม่สัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่เรียน	อธิบายความคิด ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับ ประสบการณ์ ยังไม่มีการตั้งคำถามที่นำไปสู่การเรียนรู้	ไม่สามารถอธิบาย ความคิดหรือรู้สึกได้ หรืออธิบายในสิ่งที่ไม่สัมพันธ์กับ ประสบการณ์
3. การวิเคราะห์ เหตุการณ์	ประเมินผลกระทบของ เหตุการณ์ วิเคราะห์ สาเหตุหลาย ใช้ ความรู้จากเนื้อหาวิชาที่เรียนมาประกอบการ วิเคราะห์ รู้จักใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ มาประกอบการ วิเคราะห์อย่าง เหมาะสม	ประเมินผลกระทบของ เหตุการณ์ วิเคราะห์สาเหตุ ที่หลากหลาย ใช้ความรู้ จากเนื้อหาวิชาที่เรียนมา ประกอบการวิเคราะห์ แต่ ขาดการใช้หลักฐานเชิง ประจักษ์	ประเมินผลกระทบของ เหตุการณ์ วิเคราะห์ สาเหตุ แต่ขาดความ หลากหลาย ใช้ความ คิดเห็นส่วนตัว	ไม่สามารถวิเคราะห์ เหตุการณ์ได้ หรือ อธิบายในสิ่งที่ไม่ เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ที่เขียน

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	คะแนน			
	3	2	1	0
4. การสร้างความรู้ความเข้าใจใหม่	สรุปความรู้ความเข้าใจ มีการใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ มีการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างความเข้าใจใหม่ ประสิทธิภาพ และการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างความเข้าใจใหม่ ประสิทธิภาพ และเนื้อหาวิชาที่เรียน	สรุปความรู้ความเข้าใจ มีการใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ แต่ยังไม่ชัดเจน มีการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างความเข้าใจใหม่ ประสิทธิภาพ และเนื้อหาวิชาที่เรียน	สรุปความรู้ความเข้าใจ สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน	สรุปในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่เรียน หรือไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่อธิบาย
5. การวางแผนการนำความรู้ไปใช้ในอนาคต	อธิบายแผนการนำความรู้ไปใช้ อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งบอกสถานการณ์ วิธีการ เหตุผลของการประยุกต์ใช้ อย่างชัดเจน	อธิบายแผนการนำความรู้ไปใช้ อย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังไม่ชัดเจน มีการอธิบายสถานการณ์ เหตุผลหรือวิธีการ การประยุกต์ใช้	อธิบายแผนการนำความรู้ไปใช้ แต่ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	ไม่สามารถอธิบายแผนการนำความรู้ไปใช้ในอนาคตได้ หรืออธิบายในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง

ที่มา: คัทรียา รัตนวิมล. (2563). การจัดการเรียนการสอนแบบสะท้อนคิด

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินแบบรอบมิติ โดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่เห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ประเมินศักยภาพและความสามารถ โดยการใช้แหล่งผู้ประเมินมากที่สุด เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและตนเอง เพื่อให้ได้ผลประเมินรอบด้าน (दनัย เทียนพุด, 2547: 131)

ฟ็อกซ์และไคลน์ (Fox & Klein) ได้นำเสนอแนวคิดของกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบ 360 องศาแบบประยุกต์ (Fox & Klein, 1996:22) ไว้ว่า การประเมินแบบ 360 องศาเป็นแบบหลายลักษณะที่ประเมินโดยผลประเมิน จากหลายคน (Multi - Rate) นิยมใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจพฤติกรรม (Performance Checklist) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เครื่องมือมีใช้คำตอบที่จะแก้ปัญหการประเมินขององค์กรได้ แต่ระบบและนโยบายต่างหากที่จะแก้ปัญหที่ตรงจุดนี้ได้ ซึ่งได้เสนอแนวคิดเพื่อการประยุกต์ใช้ แนวคิดการประเมิน 360 องศา เป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. ระบุเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานในการประเมิน แบบ 360 องศา เพื่อรองรับเป้าหมายขององค์กร และวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมาย เพื่อที่จะส่งเสริม และสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้จะทำให้ทุกคนในองค์กรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะก้าวไปให้ถึงจุดมุ่งหมาย

2. ระบุสมรรถนะที่จำเป็นและต้องการ การกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ต้องโยงเข้ากับการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการประเมิน พนักงานควรมีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก วิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นวิธีที่ดีสำหรับการระบุสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. การประเมินแบบ 360 องศา ระบบเครื่องมือวัด เมื่อมีนโยบาย กลยุทธ์ที่ชัดเจนมีการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่จะพัฒนาในการประเมิน 360 องศาแล้ว ต่อมาเป็นเรื่องของ การออกแบบเครื่องมือ ควรที่จะให้ผู้บริหารระดับสูงได้เข้าใจและเห็นคุณค่าของเครื่องมือ เพื่อที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้อาจจะให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดสร้างระบุนายการสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

4. การแจ้งผลการประยุกต์ผลไปใช้และการปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของการประเมินแบบ 360 องศา เป็นขั้นที่ “Process Roll - Out” อาจจะทำให้การทบทวนขั้นตอนทั้งหมดที่ทำมา ส่วนรูปแบบการแจ้งผลอาจทำเป็นแบบหนึ่งต่อหนึ่ง หรือแจ้งผลแบบเป็นทีม เป็นระดับตำแหน่งหน้าที่ การแจ้งผลจะแจ้งแบบใช้กราฟประกอบหรือรายงานแบบบรรยาย (Narrative Report) ก็ได้

ณรงควิทย์ แสนทอง (2548: 271) จากการศึกษาและการเรียนรู้จากหลายๆ องค์การพบว่า การประเมินแบบ 360 องศา สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมิน 360 องศาแบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Competencies - Based Performance) จะใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีความรู้ โดยมีการประเมินจากสี่ทิศทาง คือ หัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่เลือกมาทั้งสองด้าน และการประเมินตัวเอง โดยมุ่งเน้นที่การประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานเท่านั้น

2. การประเมิน 360 องศาแบบมุ่งเน้นภาวะผู้นำ (Competencies – Based Leadership) การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของหัวหน้าตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จนถึงหัวหน้าระดับรอง จากผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และจะประเมินจากหัวหน้าระดับเหนือขึ้นไป เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และตัวเอง โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าคนนั้น ๆ มีภาวะความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด จากมุมมองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ การพิจารณาปรับระดับเลื่อนตำแหน่งต่อไป

3. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นหัวหน้าทีมกิจกรรม (Competencies - Based Team Leader) การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำทีมงานซึ่งมักจะเป็นลักษณะของงานโครงการ (Project) คณะกรรมการ ในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และหัวหน้าทีมงานมักจะไม่ใช่หัวหน้างานของสมาชิกในทีมงานนั้นโดยตรง สมาชิกพฤติกรรมในด้านการนำทีมงานไปสู่จุดหมายนั้นได้ดีเพียงใด ในมุมมองของผู้บริหารระดับสูง สมาชิกในทีม หน่วยงานที่ต้องติดต่อ และตัวผู้นำทีมเอง ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมงาน และเพื่อใช้ในการแต่งตั้งหัวหน้าทีมงานในโครงการอื่น ๆ ที่มีขึ้นในองค์กร

4. การประเมิน 360 องศา แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของทีมงาน (Competencies -Based Team Relationships) การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับระดับ

ความสามารถของทีมงานโดยมุ่งเน้นที่ระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงานนั้น ๆ ว่ามีระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด การประเมินแบบนี้ไม่มุ่งเน้นสมาชิกคนใดคนหนึ่ง แต่จะเน้นภาพรวมของทุกคน วัตถุประสงค์หลักของการประเมินแบบนี้คือต้องการทราบถึงความแข็งแกร่งของทีมงานว่าเหมาะสมกับลักษณะงานหรือโครงการนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีส่วนใดที่ยังเป็นจุดอ่อนก็จะนำมาพิจารณาปรับปรุง ส่วนใดที่เป็นจุดแข็งของทีมก็จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณางานหรือโครงการอื่น ๆ ในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดของการประเมินแบบ 360 องศา ผู้วิจัยได้นำการประเมินนี้มาใช้ในการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และหัวหน้าประเมิน โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานและทำความเข้าใจระบบของการประเมิน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อาภรณ์รัตน์ ราชพัฒน์. (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเด่นชัดของครูในการเป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอนอยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผล ครอบคลุมผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผลด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาต่อไป มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ มีความสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า

ระดับภาวะผู้นำครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบภาวะผู้นำครูที่จะส่งผลต่อการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ (1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน คือ ครูต้องมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุง วางแผนการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ ครูให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ การวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการทำงานร่วมกันร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และ (3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

มารุต พัฒผล. (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ก) กระตุ้นความรัก ข) ตระหนักในความรู้ ค) นำสู่การปฏิบัติ ง) จัดให้แลกเปลี่ยน และ จ) เรียนรู้และพัฒนา 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง การรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของครู หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุข ในการเรียนรู้ของครู หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรู้คิดของผู้เรียน หลังการใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก

นันทน์ภัส บุญยอด และ จิตติมา วรรณศรี. (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 291 คน 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3) การทดลองใช้หลักสูตรโดยนำหลักสูตรกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 24 คน 4) การประเมินผลหลักสูตรโดยสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและจากรายงานผลการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างกลยุทธ์พัฒนาวิชาการ และการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) หลักสูตรเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า คะแนนความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลงานตามหลักสูตรครบถ้วน 4) ผลการประเมินการใช้หลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะด้านความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำในการพัฒนาแผนและหลักสูตรของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ได้แก่การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการเรียนรู้การเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือการเป็นแบบอย่างทางการสอน ตัวชี้วัดได้แก่ 1) ใช้แนวทางการสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี 4) เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ประเมินการเรียนการสอน ซึ่งครูมีการปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้แนวทางและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เลือกลงแนวทางสอนที่ตรง

กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน วางแผนการสอนอย่างหลากหลายแนว ซึ่ง (ธนกฤต พราหมณ์นง, 2560) กล่าวถึงความสำคัญที่ครูต้องมีความรู้และเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีว่า การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจว่ามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรกลยุทธ์ในการสอน และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้นผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน

อรทัย ศักดิ์สูง. (2552) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่ามีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการเรียนรู้ต้องการยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) โดยผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูงตามวัย มโนทัศน์ที่มีต่อตนเองจะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการนำตนเองเพื่อเป็นตัวของตัวเอง 2) ประสบการณ์ (Experience) ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ ซึ่งขณะเดียวกันก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness) ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อรู้สึกว่าจะสิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนเอง และ 4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่จะยึดปัญหาตนเองเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้โดยมุ่งนำความรู้ไปใช้ในทันที

นฤมล จันทระเจ็ด. (2563) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี หากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น เพื่อการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลายเป็นสำคัญ การวิเคราะห์จากประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการสำหรับการศึกษผู้ใหญ่ที่เป็นหลัก ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่ในแต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Share) คือ ในการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความคุ้นเคยกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกัน มีการอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางความคิดเห็นและประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หรือสูงอายุที่กระตุ้นให้ผู้สูงอายุนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเพื่อเป็นองค์ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ของตน

ตนเอง เนื่องจากผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ และจะมีความสุขที่จะนำมาแบ่งปัน ประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ตนเองประสบมา ดังนั้น ในการจัดการอบรมที่มุ่งเน้นให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่หรือสูงอายุได้นำเสนอเรื่องราวที่ได้พบเจอกับกลุ่มวัยที่แตกต่าง กัน จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสนุกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ การสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมการ อบรมที่ประกอบด้วยกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มวัยอื่น ๆ ที่เข้าร่วมการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของกันและกัน

ปรีดา สามงามยา. (2014) ที่พบว่าการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบ ปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ซึ่งในขั้นตอนดังกล่าวที่สอดคล้อง คือ ขั้นผู้รู้ให้ คำแนะนำ ขั้นฝึกอบรม ขั้นลงมือปฏิบัติสร้างชิ้นงานและผลงาน ขั้นประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และขั้นนำไปใช้และบำรุงรักษา จากนั้นผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสอบถามความรู้เบื้องต้น ปรึกษาเป็นองค์ความรู้ใหม่ และผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพื้นฐาน ของรูปแบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการฝึกอบรม และผลผลิตของการฝึกอบรมฯ ซึ่งผล การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ตามแนวคอน สตรัคติวิซึ่มเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีของครูประจำการ ได้นำ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึ่ม (Constructivism theory) มาใช้ใ นการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive multimedia technology) บูรณาการใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยี (Computer and technology competency) ของครูประจำการ โดยรูปแบบดังกล่าวได้ พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) Online Training เป็นการฝึกอบรมออนไลน์ และ 2) Interactive Multimedia Technology เทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ ผ่านกระบวนการ (Process) เป็นการนำแนวคิดทฤษฎี Cognitive Constructivist และ Social Constructivist มาใช้ ในการฝึกอบรมร่วมกันได้อย่างลงตัว ทำให้ครูเกิดการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ตามแนวคิด ของ Constructivism

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์เกอร์และฮอลลินเกอร์ (Burger and Hallinger, 2007) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางงานการเรียนการสอน หมายถึง รูปแบบการ เรียนรู้และพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการ การเรียนรู้แบบรวม การผลิตสื่อ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน หมายถึง แสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน การเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดโปรแกรมการเรียน การสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล 4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กร ใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้าง องค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 5) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและสนองเป้าหมายของ ตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง 6) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน งานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความอุทิศหา ซะขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้ 7) การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดีและ 8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดง ให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

ฟาร์เรล และโทมัส (Farrell and Thomas, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้การสะท้อน คิดเพื่อพัฒนาความเป็นวิชาชีพของครูที่สอนภาษาอังกฤษในผู้ใหญ่ โดยให้กลุ่มตัวอย่างฝึกใช้การ สะท้อนคิดในการเรียนการสอน 3 กิจกรรม คือ 1) ทำโครงการวิจัยในชั้นเรียน 2) เขียนบทความ วิชาการ 3) เข้าร่วมกลุ่มพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า การฝึกใช้การสะท้อนคิดให้ครูเกิดการสร้าง ทฤษฎีการสอนได้ด้วยตนเอง และพัฒนาการสอนได้ต่อเนื่อง

บริจิตท์ มารี-โจส์ และจ็อนเนทท์ (Brigitte, Marie-Jose and Jeannette, 2010) ได้ศึกษาการใช้การเรียนรู้โดยการสะท้อนคิด เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของการศึกษาอย่างต่อเนื่องของ นักอาชีวอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า 1) นักอาชีวอนามัยมีการปฏิบัติงานวิจัยที่บูรณาการ กระบวนการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิดมาใช้ตัดสินใจในคลินิกอย่างไร และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อกระบวนการการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 8 คน เป็นเวลา 15 เดือน ใช้การประชุมกลุ่ม 12 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถพัฒนาความสามารถ ในการใช้การสะท้อนคิดที่แตกต่างไปจากเดิมประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การใคร่ครวญ 2) การจัดกรอบแนวคิด 3) ความเป็นลักษณะของตนเอง 4) การแก้ปัญหา 5) การวางแผนปฏิบัติ และ 6) การจัดระเบียบความคิด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิดคือ

- 1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) ความเชื่อค่านิยม 3) การจัดการกับอารมณ์ด้านลบของตนเอง
- 4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 5) การสนับสนุนทางสังคม และ 6) การรับรู้ปัจจัยเสี่ยง

มาร์ค (Mark, 2011) ได้ศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรการสอนโดยใช้การสะท้อนคิดในนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยเคแมน ประเทศไอร์แลนด์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของหลักสูตรการสอนโดยใช้การสะท้อนคิดในนักศึกษาครูระดับปริญญาตรี 2 คน และ 2) เพื่อศึกษาการนำกระบวนการสะท้อนคิดไปบูรณาการกับการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการสอนโดยใช้การสะท้อนคิดช่วยพัฒนานักศึกษาครูในด้านทักษะการสอนการสะท้อนคิดและทักษะการคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้จากการสอนการสะท้อนทำให้ให้นักศึกษาครูได้พัฒนาความรู้และความตระหนักรู้ของตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้สะท้อนคิดในชีวิตนอกห้องเรียนได้อีกด้วย

แมทธิว ฮอล และอาร์มบิต (Mathews, Holt & Arrambide. 2014) ได้เสนอแนะไว้ว่า การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารแบบเป็นทางการซึ่งก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคลและอาจนำมาซึ่งความขัดแย้ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Center for Teaching Quality (2014) พบว่าครูต้องการมีบทบาทภาวะผู้นำแห่งการสมาคม (Association Leadership) หมายความว่าครูผู้นำจะต้องสามารถเสริมพลังบรรยากาศเชิงบวกที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันได้อย่างมีพลัง โดยมีความสามารถในการนำทีมงานที่มีขนาดใหญ่และมีความขัดแย้งได้ สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมที่กระตุ้นให้เพื่อนครูที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวกระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ครูผู้นำมีบทบาทในการเป็นตัวกลางในการสื่อสารเพื่อสะท้อนความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

เป็นการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้สำหรับครู และพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเครื่องมือการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ขั้นตอนที่ 5 การศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

1.2 วิธีดำเนินการ

1.2.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตำรา วารสารวิชาการ (Documentary Research) จากฐานข้อมูล TCI, Elsevier, Science Direct, และวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมถึงเว็บไซต์ที่มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือได้ ระหว่างปี ค.ศ. 2014–2018 โดยกำหนดคำสำคัญ คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.2.2 นำข้อมูลที่ศึกษามาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ สรุปได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) สามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำ/เสนอแนะ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Changeable Agent) สร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.2.3.1 ติดต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตดำเนินการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ได้มีการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความสะดวกของผู้ให้สัมภาษณ์

1.2.3.2 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือติดต่อราชการแล้วส่งถึงหน่วยงานที่ผู้ให้ข้อมูลสังกัดอยู่ เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้

1.2.3.3 สัมภาษณ์เชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้ตกลงร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกำหนดจำนวน 7 คน ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์บันทึกเสียงร่วมด้วย หลังจากที่เก็บข้อมูลแล้วนำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์อันดีและได้รับความไว้วางใจจากผู้ให้ข้อมูล โดยในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการแนะนำตัว กล่าวถึงรายละเอียดของการวิจัยตลอดทั้งก่อนเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยซักถามผู้ให้ข้อมูลด้วยคำถามทั่วไป อย่างเป็นกันเอง

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียด ก่อนวิเคราะห์และตีความข้อมูล ผู้วิจัยทำการถอดเทปสัมภาษณ์แบบคำต่อคำและตรวจสอบความถูกต้องของบทสัมภาษณ์โดยการฟังเทปซ้ำ

3) ผู้วิจัยยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่จดบันทึกอย่างละเอียด และอธิบายอย่างชัดเจนนำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความถูกต้องของข้อมูลว่าเป็นจริงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล และตรวจสอบความเข้าใจระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลให้ตรงกัน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สัมภาษณ์ครูที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น และผู้ช่วยดีเด่นฝ่ายวิชาการระดับโล่ทองของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 7 คน แบ่งเป็นครูดีเด่น จำนวน 4 คน และผู้ช่วยดีเด่นฝ่ายวิชาการ จำนวน 3 คน

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.4.1 นำกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร มา กำหนดกรอบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และนำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยมี ประเด็นคำถาม เกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.4.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของข้อคำถาม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ ข้อมูล จำนวน 5 คน แล้วแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาและปรับภาษาให้ เข้าใจง่าย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 การศึกษาเอกสาร (Document Research) ใช้วิธีการนำข้อมูลที่ศึกษามา จัดระเบียบข้อมูล ตีความและให้ความหมายด้วยการนำข้อความสำคัญ (Significant statement) มาจัดหมวดหมู่ (Categories) เพื่ออธิบายองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ที่แสดงถึงภาวะผู้นำ ทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.5.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป จัดระเบียบข้อมูล ตีความให้ความหมายด้วยการนำ ข้อความสำคัญ (Significant statement) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ (Categories) ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนางค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อยืนยันองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 วิธีดำเนินการ

2.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และนำกรอบองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อยืนยัน ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยเครื่องมือที่ใช้ใน

การสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีประเด็นคำถาม เกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และดูความเป็นไปได้ของรูปแบบฝึกอบรมครู

2.2.2 ติดต่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ทั้งนี้การนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้สัมภาษณ์

2.2.3 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วจัดส่งให้ต้นสังกัดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล

2.2.4 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าเพื่อนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเสียง และจัดบันทึกการตอบคำถามของผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.3.1 นักวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต อยู่ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.2 นักบวช ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต อยู่ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และมีความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 4 คน

2.4 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) คือ ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) คือ สามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำ/เสนอแนะ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Changeable Agent) คือ สร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูล ตีความ ให้ความหมายด้วยการนำข้อความสำคัญ (Significant

statements) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ (Categories) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ความ จัดกลุ่ม และสร้างข้อสรุปการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Inductive)

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเครื่องมือการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อสร้างเครื่องมือวัดและประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3.1.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3.2 วิธีดำเนินการ

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล

3.2.2 จัดทำเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู มีลักษณะแบบ มาตราวัดรูปรีด (Scoring rubrics) จำนวน 3 องค์ประกอบ ตัวอย่างแบบประเมินภาวะผู้นำทาง วิชาการ แสดงในภาคผนวก หน้า 209 – 215)

3.2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการนำแบบประเมินภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้น โดยนำเกณฑ์การ ประเมินที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบพิจารณาและนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่ง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 2 ท่าน ด้านหลักสูตรและการ สอน จำนวน 2 ท่าน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการประเมินดัชนีความ สอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการตรวจสอบทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

3.2.4 นำแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อพิจารณาความเชื่อมั่น (Reliability) กับครู จำนวน 10 คน โดยประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และหัวหน้าประเมิน จะได้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเป็นปรนัยของแบบประเมิน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมินด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเที่ยงของแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เท่ากับ 0.84 และนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและแก้ไขแบบประเมินต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.3.1 แบบประเมินความสอดคล้องของเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นแบบวัดด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item-objective Congruency)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการประเมินความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินคุณภาพของเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ในแต่ละข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงจะถือว่า เครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แต่หากพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเครื่องมือต่อไป (กมลวรรณ ตังธนากานนท์, 2559)

$$IOC = \frac{[\Sigma R]}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	ΣR	แทน	ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน

ดังต่อไปนี้

มีความเห็นว่าเป็นใจว่าสอดคล้อง 1+ ให้คะแนนเป็น

มีความเห็นว่า ไม่น่าใจว่าสอดคล้อง 0 ให้คะแนนเป็น
มีความเห็นว่า น่าใจว่าไม่สอดคล้อง 1- ให้คะแนนเป็น

3.4.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองนำร่องกับครู จำนวน 10 คน (ข้อ 3.2.4) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัดและประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้ประเมินประกอบด้วยครูประเมินตนเอง เพื่อนครู และผู้วิจัย โดยมีการตรวจสอบความเที่ยง ดังนี้

3.4.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายใน (Internal Consistency) เพื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินที่เป็นตัวแทนองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ต้องการวัดด้วยวิธีหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) โดยเกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ .80 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบวัดตัวแปรตัวนั้นมีคุณภาพดี ตามเกณฑ์ประเมินความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ที่ George & Mallery (2010) เสนอดังนี้

สัมประสิทธิ์แอลฟา) α (ระดับความเที่ยง
มากกว่า 90.	ดีมาก
90. - 81.	ดี
80. - 71.	พอใช้
70. - 61.	ค่อนข้างพอใช้
60. - 50.	ค่อนข้างต่ำ
น้อยกว่า 50.	ไม่สามารถยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.1.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

4.2 วิธีดำเนินการ

4.2.1 พัฒนารูปแบบโดยการสังเคราะห์หลักการของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ โดยการใช้แนวคิดทฤษฎี และการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความเชื่อในทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แอนดราโกจี (Andragogy) ที่เชื่อว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism) เชื่อว่ามนุษย์เราต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด (Reflection) และแนวคิดวิธีการฝึกอบรม โดยนำมาเพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (RRR)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ หมายถึง ขึ้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่/พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ขึ้นเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือพัฒนาทักษะที่มีอยู่จากประสบการณ์ การแปลความหมายตามประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติใช้พื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย การปฏิบัติที่เป็นเลิศ การบรรยาย และแบบฝึกหัด โดยนำความรู้ที่ได้รับมาปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตน และสร้างความหมายของตนเองขึ้นใหม่ โดยการใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ของตนเอง หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขึ้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

แผนการฝึกอบรม และตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ แสดงในภาคผนวก หน้า 185-186)

4.2.2 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบ การฝึกอบรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินผล

4.2.3 การตรวจสอบคุณภาพ ร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ผ่าน ความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2 ท่าน ด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน และด้านภาวะ ผู้นำทางวิชาการ 2 ท่าน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฝึกอบรม

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

4.3.1 การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะ ผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใช้แบบประเมินคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นข้อ คำถามในการสร้างแบบประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.3.1.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินคุณภาพของร่างฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของคุณภาพของร่างรูปแบบ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของคุณภาพของร่างรูปแบบ ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item-objective Congruency)

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาในแบบประเมินคุณภาพของ ร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆ มณฑลกรุงเทพฯ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4.3.2.1 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2 ท่าน ด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2 ท่าน

4.3.2.2 วิเคราะห์ค่าความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินคุณภาพของร่างรูปแบบฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ (กมลวรรณ ตังธนกานนท์, 2559)

$$IOC = \frac{[\Sigma R]}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
	ΣR	แทน	ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน

ดังต่อไปนี้

มีความเห็นว่า	แน่ใจว่าสอดคล้อง	1+	ให้คะแนนเป็น
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	0	ให้คะแนนเป็น
มีความเห็นว่า	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง	1-	ให้คะแนนเป็น

ซึ่งควรมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ในแต่ละข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่ารูปแบบฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แต่หากพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงต่อไป

4.3.3 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ โดยการนำผลการประเมินคือ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด แปลงคะแนนที่มีค่าเป็น 1, 2, 3, 4, 5 ตามลำดับ จากนั้นคำนวณวิเคราะห์สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของค่าคะแนนความเหมาะสมที่ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินเป็นรายข้อแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ เกณฑ์แปลผล ดังนี้

4.50	$< \bar{x} \leq$	5.00	หมายถึง	ความเหมาะสมมากที่สุด
3.50	$< \bar{x} \leq$	4.49	หมายถึง	ความเหมาะสมมาก

2.50	$< \bar{x} \leq$	3.49	หมายถึง	ความเหมาะสมปานกลาง
1.50	$< \bar{x} \leq$	2.49	หมายถึง	ความเหมาะสมน้อย
1.00	$< \bar{x} \leq$	1.49	หมายถึง	ความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของความคิดเห็นมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แต่ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ถึงเหมาะสมน้อยที่สุด นั่นคือคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้เชี่ยวชาญ และนำร่างของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แบบประเมินคุณภาพร่างของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พิจารณาคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.4.2 ผู้วิจัยนัดหมายวันและเวลาเพื่อรับร่างรูปแบบและแบบประเมินรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปข้อมูล และปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้

4.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินของร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของร่างรูปแบบ วัตถุประสงค์ที่วัด ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์โดยมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หากข้อคำถามมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ไขร่างรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์สถิติ

หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของค่าคะแนนความเหมาะสมที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของความคิดเห็นมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ได้ แต่ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ถึงเหมาะสมน้อยที่สุด นั่นคือคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ต่ำกว่า 3.50 ต้องทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.6 การยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยดำเนินการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากทางสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในการศึกษานำร่อง และทดลอง โดยได้รับหนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ รหัสโครงการวิจัย SWUEC-G-275/2564 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2564

ขั้นตอนที่ 5 การศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

5.1 วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

5.2 วิธีดำเนินการ

5.2.1 ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot study) รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยดำเนินการศึกษานำร่องกับครูโรงเรียนดาราสมุทร จำนวน 20 คน กลุ่มทดลอง 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน ใช้ระยะเวลา 2 วัน วันละ 5 ชม. รวม จำนวน 10 ชม. โดยมีเนื้อหาครอบคลุมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูและครอบคลุมการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

5.2.2 นำผลที่ได้จากการศึกษานำร่องมาวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และเครื่องมือวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ให้มีความสมบูรณ์ และพร้อมนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ของการศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปข้อมูล และปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และเครื่องมือวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่วัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และหัวหน้างานของผู้ฝึกอบรมประเมิน มาหาค่าเฉลี่ยของคะแนน

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ระยะการดำเนินการนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไปทดลองใช้ มีการดำเนินการดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.1.2 เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.1.3 เพื่อปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2 วิธีดำเนินการ

1.2.1 การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบการทดลอง แบบการทดลองจริง (True - Experimental Designs) ใช้แบบแผนการทดลองก่อนเรียนและหลังเรียนแบบมีกลุ่มควบคุม (Pretest – Posttest Control Group Design) มีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมให้ครูโรงเรียนเซนต์เทเรซา กลุ่มทดลองจำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 25 คน โดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ระยะเวลา 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง โดยทำการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูกลุ่มทดลองก่อนการฝึกอบรม 1 ครั้ง และกลุ่มควบคุมก่อนการเรียนรู้ 1 ครั้ง โดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรมประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และหัวหน้าประเมิน เพื่อดูความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการ เมื่อไม่มีความแตกต่าง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 40 ชั่วโมง และเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ในการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทำการประเมินหลังการฝึกอบรมครูกลุ่มควบคุม 1 ครั้ง และประเมินหลังการฝึกอบรมครูกลุ่มทดลอง 1 ครั้ง โดยประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และหัวหน้าประเมิน รวมจำนวน 2 ครั้ง ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 การทดลองการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2.2 ขั้นตอนการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2.2.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์เทเรซา เพื่อขอความร่วมมือในการให้ครู เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2.2.2 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ ถึงโรงเรียนเซนต์เทเรซา เพื่อขอทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.2.3 ผู้วิจัยจัดฝึกอบรมครู ตามคู่มือการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียน ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พร้อมขอบันทึกภาพ

1.2.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และการประเมินประสิทธิผลเชิงคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียน ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2.2.5 ปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ภายหลังจากการทำรูปแบบไปทดลองใช้ เพื่อให้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสมบูรณ์ เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการรวบรวมผลการประเมินข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ มาพิจารณาปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 จำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุม 25 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งกลุ่มโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามเขตการศึกษา จำนวน 6 เขต สุ่มโดยวิธีจับฉลาก ได้เขตการศึกษาที่ 4 และจับฉลากอีกครั้งได้โรงเรียนเซนต์เทเรซา

2. แบ่งกลุ่มครูโรงเรียนเซนต์เทเรซาออกเป็น ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 5 กลุ่ม ทำการสุ่มคัดออกครึ่งหนึ่งของกลุ่ม ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 50 คน

3. คัดเลือกตัวอย่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน 5 กลุ่ม ทำการคัดเลือกแบบสุ่มครึ่งใจเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 25 คน

ทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เดือนมิถุนายน 2565 – กรกฎาคม 2565

1.4 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เป็นแบบมาตราวัดรูบรีค (Scoring rubrics) โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่ดี Communicator) และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Changeable Agent) โดยผู้รับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และหัวหน้าประเมิน ทำการประเมินก่อนฝึกอบรม 1 ครั้ง และหลังฝึกอบรม 1 ครั้ง ของครูกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

1.4.2 แบบสังเกตการเข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล เป็นแบบสังเกตรายบุคคล เพื่อรวบรวมคะแนนหาผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีเด่น

1.4.3 แบบบันทึกหลังการฝึกอบรม (Reflection) เป็นคำถามปลายเปิดในประเด็นดังนี้ WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) WHY? (ทำไมคุณต้องเรียนรู้เรื่องนี้) HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

1.5.1.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมเพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และตรวจสอบผลความเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Independent

1.5.1.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการเปลี่ยนแปลงระหว่างผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ paired Simple t-test

กลุ่มทดลอง	การวัดผลก่อนฝึกอบรม	การทดลอง	การวัดผลหลังฝึกอบรม
ER	O_1	X	O_2
CR	O_3	-	O_4

ภาพประกอบ 7 แผนการประเมินการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ

E คือ ครูกลุ่มทดลอง (Experimental Group)

C คือ กลุ่มควบคุม (Control Group)

X คือ การใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ
ครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ

O1 คือ การวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มทดลอง ก่อนการ
ทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร
สังคมชนบทกรุงเทพฯ

O2 คือ การวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มทดลอง หลังการ
ทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร
สังคมชนบทกรุงเทพฯ

O3 คือ การวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มควบคุม ก่อนการ
ทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร
สังคมชนบทกรุงเทพฯ

O4 คือ การวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มควบคุม หลังการ
ทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร
สังคมชนบทกรุงเทพฯ

R คือ การสุ่ม (Randomization)

1.5.2 การวิเคราะห์หาคะแนน/ค่าร้อยละ เพื่อจัดลำดับคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ดีเด่น จากแบบสังเกตการเข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล

1.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์การสะท้อนคิดของครูผู้รับ
การฝึกอบรม จากแบบบันทึกการสะท้อนคิด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1. ผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น มีบทบาททางการประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

1.2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้อยู่เสมอ หมายถึง ครูที่เข้าใจและอธิบายหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้ถูกต้อง สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551/หลักสูตรปฐมวัย จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน แนวใหม่ จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้ และครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยนำแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน

2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก และพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู สามารถสอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก และเพื่อนครูได้ ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้

3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม สามารถเสนอแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ และยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้

ตาราง 6 พฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูในแต่ละองค์ประกอบ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	พฤติกรรมบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) มี ด้าน ดังนี้ 3	
1. ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้อยู่เสมอ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ 2. จัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร 3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร
2. ครูศึกษา/ค้นคว้ากระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์อยู่เสมอ 2. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์แนวใหม่ 3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์แนวใหม่
3. ครูศึกษา/ค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็กอยู่เสมอ 2. ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็กมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์ได้ 3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็กได้
องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) มี ด้าน ดังนี้ 3	
1. สามารถถ่ายทอดความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก 2. พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู 3. สอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก

- .2 สามารถแนะนำเสนอแนะ/
1. ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก
 2. ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	พฤติกรรมบ่งชี้
.3สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ 3. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง 4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้
องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มี ด้าน ดังนี้ 2	
.1สร้างการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 2. เสนอแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ 3. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้
.2 ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหาร/ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงจากเดิมได้ 2. ยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

จากตาราง 6 แสดงถึงพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจากการวิจัยเอกสาร พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) มี 3 ด้าน แต่ละด้านมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 พฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) มี 3 ด้าน ด้านที่ 1 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ด้านที่ 2 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 พฤติกรรมบ่งชี้ และ ด้านที่ 3 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 4 พฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มี 2 ด้าน ด้านที่ 1 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ด้านที่ 2 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 พฤติกรรมบ่งชี้

1.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ครูที่ได้รับรางวัลครูเด่นดีและผู้ช่วยผู้อำนวยการดีเด่น ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงาน (การเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง รางวัล/เกียรติบัตร และผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านนักเรียน โรงเรียน และชุมชน 3) ผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จและมีผลดี (ผลต่อนักเรียน โรงเรียน และชุมชน) 4) ผลการปฏิบัติตน (การครองตน ครองคน และ ครองงาน) โดยได้นำมาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่ม สังเคราะห์เป็นความหมายและองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

นิยามจากการสังเคราะห์เอกสาร	นิยามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	ข้อสรุปนิยาม
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ครูที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้และใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่เพื่อนครูได้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และทำงานเป็นทีม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และนำไปใช้อยู่เสมอ หมายถึง ครูที่เข้าใจและอธิบายหลักสูตร สถานศึกษา ขั้นตอนการนำหลักสูตร	ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่มีความรู้ด้าน	ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ครูที่ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการ

สถานศึกษาไปใช้ได้ถูกต้อง สามารถ แนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551/หลักสูตรปฐมวัย จากแหล่งที่ สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้	หลักสูตรสถานศึกษา สามารถ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตาม หลักสูตร แนะนำแหล่งค้นคว้าได้	สอนได้ตรงตามหลักสูตร สถานศึกษา สามารถแนะนำ แหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษา
---	---	--

ตาราง 7 (ต่อ)

นิยามจากการสังเคราะห์ เอกสาร	นิยามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	ข้อสรุปนิยาม
ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการ เรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน แนวใหม่ สามารถแนะนำ/บอก แหล่งค้นคว้าหาความรู้ของ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ และ กระบวนการจัดการเรียนการสอน แนวใหม่ จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้	ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการ เรียนรู้อยู่เสมอ หมายถึง ครูที่มี ความรู้และประยุกต์ใช้ กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ศึกษาแนว การจัดการเรียนรู้แนวใหม่และ นำมาปรับใช้ได้โดยสามารถนำ ความรู้ที่นั่นแบ่งปันเพื่อนครูได้	ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการจัด กาเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียน การสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการ สอนโดยยืดหยุ่นเป็นสำคัญ โดย ใช้กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่ สามารถแนะนำ แหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการเรียนการสอนได้
ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่ เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยนำ แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน	ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่ เสมอ หมายถึง ครูที่มีความรู้และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หรือแอปพลิเคชันมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะกับวัยของผู้เรียน และ	ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่ เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ นักเรียนอยู่เสมอ ใช้แอปพลิเคชัน/

สามารถแนะนำ/บอกแหล่ง ค้นคว้าหาความรู้ของแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการ เรียนการสอน	สามารถนำความรู้ที่นำมาแบ่งปัน เพื่อนครูได้ และบอกแหล่งค้นคว้า ได้	เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ นักเรียนมาใช้จัดการเรียนการ สอน แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ นักเรียนมาใช้จัดการเรียนการ สอน
---	---	--

ตาราง 7 (ต่อ)

นิยามจากการสังเคราะห์เอกสาร	นิยามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	ข้อสรุปนิยาม
นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก และพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู สามารถสอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก	นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน คล่องแคล่ว มีรูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจ	นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูถ่ายทอดความรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่นักเรียนและเพื่อนครู หมายถึง ครูใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน และแบ่งปันเพื่อนครู ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะแก่ผู้เรียนและเพื่อนครูได้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ
ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก และเพื่อนครูได้	ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับหรือแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียนและเพื่อนครูได้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายต่อการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	ประชาสัมพันธ์ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้

<p>ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะ การฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไป ปรับใช้</p>	<p>ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนครู ในการทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีมนุษย สัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม สามารถ รับฟังผู้อื่น และนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ และสามารถทำงานได้จนสำเร็จ โดยทีมงาน</p>	<p>ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธอันดีกับ เพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้/ทำงานเป็นทีม ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้จนสำเร็จ</p>
--	--	--

ตาราง 7 (ต่อ)

นิยามจากการสังเคราะห์เอกสาร	นิยามจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	ข้อสรุปนิยาม
<p>ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูที่ สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรม สามารถเสนอแนวคิดการ เปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ และ ยอมรับกับการถูกปฏิเสธใน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูที่ สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่ริเริ่มแนวคิด/การนำเสนอ ไปสู่การพัฒนาหรือสิ่งที่ดีกว่าเดิม เช่น การพัฒนานวัตกรรมการ เรียนรู้ การแนะนำในสิ่งที่ ประโยชน์กับโรงเรียน</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูที่ สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่ม/นำเสนอ แนวคิดใหม่ใน ด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม และให้ ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนได้</p>

ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่	ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่	ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้	พร้อมปรับตัวและรับได้ทุกสถานการณ์ เช่น การทำงานภายในระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลง หน้าที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถให้ข้อเสนอแนะเมื่อพบสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	สามารถทำงานภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการทำงานได้

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) รายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) คือ

ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ครูที่ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนได้

ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้ในการเรียนการสอน แนะนำแหล่ง

ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) คือ

ครูถ่ายทอดความรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่นักเรียน และเพื่อนครู หมายถึง ครูใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน และแบ่งปันเพื่อนครู ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะแก่ผู้เรียนและเพื่อนครูได้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้

ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้/ทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้จนสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ

ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่ม/นำเสนอ แนวคิดใหม่ในด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนได้

ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่สามารถทำงานภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการทำงานได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูทั้ง 3 องค์ประกอบ มีพฤติกรรมบ่งชี้ทั้งหมด 25 รายการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) มี 3 ด้าน แต่ละด้านมี 3 พฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) มี 2 ด้าน ด้านที่ 1 มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ และ ด้านที่ 2 มี 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 3 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มี 3 ด้าน แต่ละด้านมี 3 พฤติกรรมบ่งชี้ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน แต่ละด้านมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ
2. จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา
3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ
2. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่
3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่

ด้านที่ 3 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ

1. ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน
2. ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน มาใช้จัดการเรียนการสอน
3. แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านที่ 1 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 6 พฤติกรรมบ่งชี้ และด้านที่ 2 มีพฤติกรรมบ่งชี้ 4 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ครูถ่ายทอดความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่เด็กและเพื่อนครู

1. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน
2. ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน
4. พูดด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู

5. ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู

6. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์/สื่อสารกับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ด้านที่ 2 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

1. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ
3. มีทักษะในการฟัง การพูด และการตั้งคำถามอย่างเปิดใจกว้าง
4. ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และนำไปปรับใช้

องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน แต่ละด้านมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ด้านที่ 1 คุรุริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

1. นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้
2. ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้
3. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน

ด้านที่ 2 ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
3. ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการปรับ/เปลี่ยนแปลงการทำงาน

จากเดิม

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

2. ผลการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

เพื่อยืนยันองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

.1บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม. ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา

.2.ซิสเตอร์ ดร.เยาวลักษณ์ รอดงาม.	อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้จัดการผู้อำนวยการ/ โรงเรียนเซนต์แมรี
.3.ซิสเตอร์ ดร.สมลักษณ์ มธุรสสุวรรณ.	ผู้จัดการผู้อำนวยการ/ โรงเรียนวัดนักบุญเปโตร
.4.ซิสเตอร์ ดร.สมจิตร ทรัพย์อัประไมย.	ผู้จัดการโรงเรียนพระหฤทัย นนทบุรี
.5.ดร.อาทิพย์ สอนสุจิตรา.	งานพัฒนาการศึกษา และงานนโยบาย และแผน มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย

พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับนิยาม (ตาราง 7) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ปรับปรุงข้อความนิยามให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 ตารางเปรียบเทียบนิยามภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในแต่ละองค์ประกอบ

สรุปนิยามจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก	นิยามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
ผู้เรียนรู้้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	ผู้เรียนรู้้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร

สถานศึกษา หมายถึง ครูที่ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา	สถานศึกษาและนำไปใช้อุ้เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา
ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนได้	ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่
ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน	ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้จัดการเรียนการสอน แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

สรุปนิยามจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก	นิยามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูถ่ายทอดความรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่นักเรียนและเพื่อนครู หมายถึง ครูใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน และแบ่งปันเพื่อนครู ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะแก่ผู้เรียนและเพื่อนครูได้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้	นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ ครูแบ่งปันความรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะแก่นักเรียนและเพื่อนครู หมายถึง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน การแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู การประชาสัมพันธ์/สื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนและเพื่อนครู
ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธ์อันดี	ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง มีสัมพันธภาพที่ดีใน

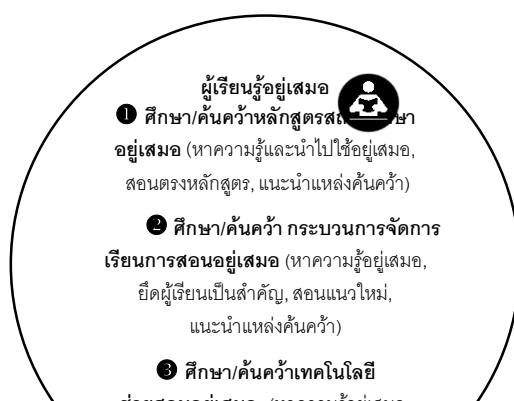
กับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้/ทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้จนสำเร็จ	การทำงานร่วมกัน ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถามอย่างเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ และนำไปปรับใช้
ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่ม/นำเสนอ แนวคิดใหม่ในด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม และให้ ข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนได้	ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ ครูสร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง นำเสนอแนวคิดใหม่ใน ด้านการเรียนรู้ ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ และให้ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยน
ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่ สามารถทำงานภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน และให้ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการ ทำงานได้	ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปจาก เดิม ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับ/ เปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

จากตาราง 8 ผู้วิจัยปรับปรุงนิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีประเด็นในการปรับเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ ยึด
ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้
ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ริเริ่มและปรับตัวต่อ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยปรับข้อความองค์ประกอบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

2. องค์ประกอบที่ 1-3 ปรับพฤติกรรมบ่งชี้ให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม
มากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ขีดเส้นใต้คำ/ประโยคที่เพิ่มเติมในแต่ละพฤติกรรม และตัดคำว่า “ครูที่” ออก
ในความหมายของแต่ละพฤติกรรมบ่งชี้

จากการศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียน
ในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกทำให้ได้
กรอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีการแสดงพฤติกรรม
บ่งชี้ ดังภาพประกอบ 8





ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
Instruction Leadership
for Teachers



ารสำหรับ

ครู โรงเรียน ภาพประกอบ 8 ว่างกรอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑล
กรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้นภายหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบประเมิน
ที่มีลักษณะแบบมาตรวัดรูปริก (Scoring rubrics) จำนวน 3 องค์กรประกอบ จำนวน 3 ระดับ โดยมี
รายละเอียดดังตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ
แสดงแบบมาตรวัดรูปริก

ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
----------------------------------	----------------	--------------------	-----------------

องค์ประกอบที่) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ 1(Continuous Learner)			
/ครูศึกษา 1.1 ค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตร สถานศึกษา และ นำไปใช้อ้อยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ
	สถานศึกษาอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ และ แบ่งปันเพื่อนครูได้	หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้กับตนเองได้	หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ แต่นำไปใช้ได้บางเรื่อง
	จัดการเรียนการสอนได้ตรงตาม หลักสูตร ครบถ้วน ถูกต้อง และ เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร ครบถ้วน	จัดการเรียนการสอนได้ตรงตาม หลักสูตร แต่ยังพบว่าต้องมีการ ปรับปรุงให้ครบถ้วนในบาง ประเด็น
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรหลากหลายแหล่ง ได้อย่างคล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรได้บ้างบาง แหล่ง

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	ระดับ (มาก) 3	ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
/ครูศึกษา 1.2 ค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการ จัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการสอน อยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนได้
	จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ เป็น แบบอย่างได้	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่อยู่เสมอ	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่บ้างบางครั้ง
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียน	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการ

	การสอนแนวใหม่ได้หลากหลาย แหล่งอย่างคล่องแคล่ว	จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้หลากหลายแหล่ง	เรียนการสอนแนวใหม่ได้บ้าง บางแหล่ง
/ครูศึกษา 1.3 ค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีช่วย สอน	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอป พลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ/ เด็ก/วัยของนักเรียนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/ เด็กอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอป พลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสม/ เด็กได้/กับวัยของนักเรียน
	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เด็ก มา/เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่าง คล่องแคล่วสามารถแบ่งปันเพื่อน ครูได้	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน ได้อย่างคล่องแคล่ว	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เด็ก /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน มาใช้จัดการเรียนการสอนได้บ้าง
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เด็ก/เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ได้อย่างคล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ เด็ก/วัยของนักเรียนได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ นักเรียน เด็ก/ได้บ้างแหล่ง

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator)			
2.1 ครูถ่ายทอด ความรู้ให้ข้อมูล ย้อนกลับ แนะนำ/ เสนอแนะแก่เด็ก และเพื่อนครู	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว สามารถเป็น แบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอนได้
	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความสนใจใน การจัดการเรียนการสอนได้เป็น อย่างดีทุกครั้ง สามารถเป็น แบบอย่างได้	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียนการ สอนทุกครั้ง	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความสนใจ ในการจัดการเรียนการสอนเป็น บางครั้ง

ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถ เป็นแบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียนทุกครั้ง	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้เรียนบางครั้ง
พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปัน ความรู้แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการ แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครูได้ คล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการ แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู
ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี เป็น แบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่เพื่อนครูอย่าง สม่ำเสมอ	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่เพื่อนครูบางครั้ง
ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี เป็น แบบอย่างได้	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้อย่าง คล่องแคล่ว	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
สามารถ 2.2 ทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน	มีสัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกันทุกครั้ง	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกันได้เป็นบางครั้ง
	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนครู	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุก ครั้ง	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้เป็น บางครั้ง
	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถาม เปิดใจกว้าง เป็นที่ยอมรับ	มีทักษะการฟัง การพูด และ การตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง	มีทักษะการฟัง การพูด และการ ตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ได้เป็น

	ของเพื่อนครู	ทุกครั้ง	บางครั้ง
	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความ เต็มใจและนำไปปรับใช้ เป็นที่ ยอมรับของเพื่อนครู	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและนำไปปรับใช้ ทุกครั้ง	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและนำไปปรับใช้ บางครั้ง
องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
ครูริเริ่มการ 3.1 เปลี่ยนแปลง	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ ได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนครู	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการ เรียนรู้เป็นบางครั้ง
	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการ เรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สม่่าเสมอ เป็น ที่ยอมรับของเพื่อนครู	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้าน การเรียนรู้ได้	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการ เรียนรู้บ้าง
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการ ปรับเปลี่ยนได้เป็นอย่างดี เป็นที่ ยอมรับของเพื่อนครู	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนได้ ทุกครั้ง	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนบ้าง

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
ปรับตัวต่อ 3.2 สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ หรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจาก เดิมได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนครู	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบการบริหาร หรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็น	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้บ้าง

อย่างดี	ได้	
ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อ/สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับ/เปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้บ้าง

รายละเอียดของแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดังแสดงในภาคผนวก ก

3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 2 ท่าน ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 ท่าน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก หน้า 181) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การให้คะแนน แสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
.1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner)			
1.1 ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และนำไปใช้อยู่เสมอ/			
ระดับ (น้อย) 1	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ เสมอ	0.80	เพิ่มทำประโยชน์ว่า แต่" "นำไปปรับใช้ได้บางเรื่อง

ระดับ) 2ปานกลาง(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้	0.80	เพื่อหน้าคำ ท้าย "ได้" กับตนเอง" ประโยค เป็น "ได้"
ระดับ) 3มาก(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ และแบ่งปัน เพื่อนครูได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตร	0.80	เพิ่มท้ายประโยคว่า แต่" ยังพบว่าต้องมีการ ปรับปรุงให้ครบถ้วนใน "บางประเด็น
ระดับ) 2ปานกลาง(จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตร ครบถ้วน	1.00	
ระดับ) 3มาก(จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตร ครบถ้วน และเป็นแบบอย่างได้	0.80	เพิ่มคำว่า หลัง "ถูกต้อง" และ "ครบถ้วน" คำว่า ให้กับ" เพิ่มประโยคว่า "ผู้อื่นได้"
ระดับ(น้อย) 1	เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรได้บ้างบางแหล่ง	0.60	ตัดคำว่า "ผู้เชี่ยวชาญ" ออก
ระดับ) 2ปานกลาง(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรได้หลากหลายแหล่ง	0.60	ตัดคำว่า "ผู้เชี่ยวชาญ" ออก
ระดับ) 3มาก(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรได้อย่างคล่องแคล่ว	0.60	ตัดคำว่า "ผู้เชี่ยวชาญ" ออก

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
1.2 ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ/ ระดับ(น้อย) 1	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ	0.80	ตัดคำว่า ออก "อยู่เสมอ" ท้าย "ได้" และเพิ่มคำว่า ประโยค
ระดับ) 2ปานกลาง(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการ	1.00	

	สอนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้		
ระดับ) 3มาก(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครูได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่บ้างบางครั้ง	1.00	
ระดับ) 2ปานกลาง(จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่อยู่เสมอ	1.00	
ระดับ) 3มาก(จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถเป็นแบบอย่างได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ได้บ้างบางแหล่ง	0.60	ตัดคำว่า "เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ"
ระดับ) 2ปานกลาง(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ได้หลากหลายแหล่ง	0.60	ตัดคำว่า "เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ"
ระดับ) 3มาก(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่หลากหลายแหล่งได้อย่างคล่องแคล่ว	0.60	ตัดคำว่า "เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ"
ระดับ(น้อย) 1	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยี/เด็กที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ	0.80	ตัดคำว่า "และ" "อยู่เสมอ" ท้าย "ได้" เพิ่มคำว่า "ประโยชน์"

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
1.3 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอน/			
ระดับ) 2ปานกลาง(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยี/เด็กที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	1.00	

ระดับ) 3มาก(ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยี/ เด็กที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อน ครูได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ /นักเรียนเด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอนได้	0.80	เพิ่มคำว่า ท้าย "บ้าง" ประโยค
ระดับ) 2ปานกลาง(ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่าง/นักเรียน คล่องแคล่ว	1.00	
ระดับ) 3มาก(ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน/นักเรียนได้อย่าง คล่องแคล่ว สามารถแบ่งปันเพื่อนครูได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ เด็ก/นักเรียนได้บางแหล่ง	0.80	ตัดคำว่า เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ
ระดับ) 2ปานกลาง(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ เด็ก/นักเรียนได้หลากหลายแหล่ง	0.80	ตัดคำว่า เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ
ระดับ) 3มาก(เป็นผู้เชี่ยวชาญ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของ/ เด็ก/นักเรียนได้อย่างคล่องแคล่ว	0.80	ตัดคำว่า เป็น" ออก "ผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
.2นักสื่อสารที่ดี) Communicator)			
2.1 ครูแบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำเสนอแนะแก่เด็กและเพื่อนครู/			
ระดับ(น้อย) 1	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาที่จัดการเรียนการสอนได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า หน้า"ใช้" ประโยคเป็นคำว่า "พูด"

			เป็น "เวลาที่" เปลี่ยนคำว่า "ได้" และตัดคำว่า "ในการ" ท้ายประโยคออก
ระดับ) 2ปานกลาง(ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาที่จัดการเรียนการสอนได้ เป็นอย่างดี	0.80	เปลี่ยนคำว่า หน้า"ใช้" "พูด" ประโยค เป็นคำว่า "เวลาที่" และเปลี่ยนคำว่า "ในการ" เป็นและตัดคำว่า ออก "ได้"เป็นอย่างดี" เปลี่ยนเป็นคำว่า พูด คล่องแคล่ว
ระดับ) 3มาก(ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาที่จัดการเรียนการสอนได้ เป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า หน้า"ใช้" "พูด" ประโยค เป็นคำว่า "เวลาที่" และเปลี่ยนคำว่า "ในการ" เป็นและตัดคำว่า ออก "ได้"เป็นอย่างดี" เปลี่ยนเป็นคำว่า พูด คล่องแคล่ว
ระดับ(น้อย) 1	ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจเวลาจัดการเรียนการสอนได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า เป็น "รูปแบบ" และคำว่า "วิธี" คำว่า "ในการ" เป็นคำว่า "เวลา" ท้ายประโยค "ได้" ตัดคำว่า เป็น" ออก และเพิ่มคำว่า "บางครั้ง"

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย / ระดับคะแนน	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ระดับ) 2ปานกลาง(ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจเวลาจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี	0.80	เปลี่ยนคำว่า เป็น "รูปแบบ" "เวลา" และคำว่า "วิธี" คำว่า ตัดคำ "ในการ" เป็นคำว่า

			ทำย "ได้เป็นอย่างดี" ว่า ประโยคออก และเพิ่มคำ ว่า ทุกครั้ง
ระดับ) 3มาก(ใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจเวลา จัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี สามารถเป็น แบบอย่างได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า "รูปแบบ" เป็นคำว่า และคำว่า "วิธี" "ในการ" เป็นคำว่า "เวลา" หลังคำ "ทุกครั้ง" เพิ่มคำว่า ว่า ได้เป็นอย่างดี
ระดับ(น้อย) 1	ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่ผู้เรียนได้	0.80	ตัดคำว่า ทำยประโยค "ได้" เป็น" ออก และเพิ่มคำว่า "บางครั้ง"
ระดับ (ปานกลาง) 2	ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	0.80	ตัดคำว่า "ได้เป็นอย่างดี" ทำยประโยคออก และเพิ่มคำ ว่า ทุกครั้ง
ระดับ) 3มาก(ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถเป็น แบบอย่างได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาแบ่งปันความรู้แก่ เพื่อนครูได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า เป็นคำ "เวลา" และตัดคำว่า "ในการ" ว่า ทำยประโยคออก "ได้"
ระดับ) 2ปานกลาง(พูดภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาแบ่งปันความรู้แก่ เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี	0.80	เปลี่ยนคำว่า เป็นคำ "เวลา" และตัดคำว่า "ในการ" ว่า ทำยประโยค "เป็นอย่างดี" ออก เปลี่ยนเป็นคำว่า คล่องแคล่ว

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ระดับ) 3มาก(พูดภาษาที่เข้าใจง่ายเวลาแบ่งปันความรู้แก่ เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างได้	0.80	เปลี่ยนคำว่า เป็นคำ "เวลา" "ในการ" ว่า

ระดับ(น้อย) 1	ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่ เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่เพื่อนครูได้	0.80	เพิ่มคำว่า ท้าย "บางครั้ง" ประโยค
ระดับ) 2ปานกลาง(ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่ เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี	0.80	ตัดคำว่า "ได้เป็นอย่างดี" ท้ายประโยคออก และเพิ่มคำ ว่า อย่างสม่ำเสมอ
ระดับ) 3มาก(ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่ เป็น/แนะนำ/ ประโยชน์แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี เป็น แบบอย่างได้	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือ สื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้	1.00	
ระดับ) 2ปานกลาง(ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือ สื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	0.80	ตัดคำว่า "ได้เป็นอย่างดี" อย่าง" เป็นคำว่า ท้ายประโยค "คล่องแคล่ว
ระดับ) 3มาก(ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือ สื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างได้	1.00	
2.2 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้			
ระดับ(น้อย) 1	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันได้เป็น บางครั้ง	1.00	
ระดับ) 2ปานกลาง(มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันทุกครั้ง	1.00	
ระดับ) 3มาก(มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จได้เป็นบางครั้ง	1.00	

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ระดับ) 2ปานกลาง(ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1.00	

	จนสำเร็จทุกครั้ง		
ระดับ) 3มาก(ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1.00	
	จนสำเร็จเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู		
ระดับ(น้อย) 1	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ได้เป็นบางครั้ง	1.00	
ระดับ) 2ปานกลาง(มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างทุกครั้ง	1.00	
ระดับ) 3มาก(มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	1.00	
ระดับ(น้อย) 1	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้บางครั้ง	1.00	
ระดับ) 2ปานกลาง(รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้ทุกครั้ง	1.00	
ระดับ) 3มาก(รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	1.00	
.3ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
3.1 ครูสร้างการเปลี่ยนแปลง			
ระดับ(น้อย) 1	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ได้	0.80	ตัดคำว่า "ทำ" ประโยค "ได้" เป็น "ออก และเพิ่มคำว่า "บางครั้ง"
ระดับ (ปานกลาง) 2	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	0.80	ตัดคำว่า "ได้" เป็นอย่างดี" ทำ" ประโยคออก และเพิ่ม "อย่างสม่ำเสมอ" คำว่า
ระดับ) 3มาก(นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	1.00	

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน /	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ระดับ(น้อย) 1	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ได้	0.80	ตัดคำว่า "ทำ" ประโยค "ได้"

ระดับ) 2ปานกลาง(ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	0.80	"บ้าง" ออก และเพิ่มคำว่า ตัดคำว่า ท้าย "เป็นอย่างดี" ประโยคออก
ระดับ) 3มาก(ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	0.80	เพิ่มคำว่า หลัง "สม่ำเสมอ" "เป็นอย่างดี" คำว่า
ระดับ(น้อย) 1	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน ได้	0.80	ตัดคำว่า ท้ายประโยค "ได้" "บ้าง" ออก และเพิ่มคำว่า
ระดับ) 2ปานกลาง(ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน ได้เป็นอย่างดี	0.80	ตัดคำว่า ท้าย "เป็นอย่างดี" ประโยคออก และเพิ่มคำว่า "ทุกครั้ง"
ระดับ (มาก) 3	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน ได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	1.00	
3.2 ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			
ระดับ(น้อย) 1	ทำงานภายใต้ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น " ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่ " เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
ระดับ) 2ปานกลาง(ทำงานภายใต้ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น" ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ เป็นอย่างดี"

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ / / องค์ประกอบย่อย ระดับคะแนน	ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู / พฤติกรรมบ่งชี้	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
---	--	---------	--------------

ระดับ) 3มาก(ทำงานภายใต้ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น ปฏิบัติงาน“ ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อน”ครู
ระดับ(น้อย) 1	ยอมรับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้บางครั้ง	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้บ้าง”
ระดับ) 2ปานกลาง(ยอมรับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้”
ระดับ) 3มาก(ยอมรับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี”
ระดับ(น้อย) 1	ปฏิบัติหน้าที่ของตนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้บางครั้ง	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อ/สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้”บ้าง
ระดับ) 2ปานกลาง(ปฏิบัติหน้าที่ของตนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้”
ระดับ) 3มาก(ปฏิบัติหน้าที่ของตนภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	0.60	ปรับทั้งประโยคเป็น “ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อ/สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็น”อย่างดี

จากตาราง 10 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) วัดคุณภาพของเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดนครหลวงกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 และจากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดย

พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ผู้วิจัยได้นำรายการที่ผ่านเกณฑ์ 0.50 มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ภายหลังจากปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

รายละเอียดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	ระดับแสดงออก		
	3 มาก	2 ปานกลาง	1 น้อย
.1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner)			
1.1 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้อยู่เสมอ			
1.1.1 ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ			
จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา 1.1.2			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา 1.1.3			
1.2 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ 1.2.1			
จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ 1.2.2			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.2.3 กระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ/ครูศึกษา 1.3			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.3.1 แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก อยู่เสมอ			
เด็ก มาใช้จัดการเรียน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/ใช้แอปพลิเคชัน 1.3.2 การสอน			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.3.3 แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย/ของนักเรียนเด็ก/			
ตาราง 11 (ต่อ)			
รายละเอียดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	ระดับแสดงออก		

	3 มาก	2 ปานกลาง	1 น้อย
.2นักสื่อสารที่ดี (Communicator)			
ครู 2.1 แบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ เสนอแนะแก่เด็กและเพื่อนครู/			
2.1.1พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน			
ใช้ 2.1.2วิธีการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน			
เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/แนะนำให้ข้อมูลย้อนกลับ 2.1.3			
พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู 2.1.4			
2.1.5ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู/แนะนำ/			
สื่อสารกับ นักเรียน ผู้ปกครอง/ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์ 2.1.6			
หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง			
2.2 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น			
2.2.1มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน			
ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ 2.2.2			
มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม 2.2.3เปิดใจกว้าง			
รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และนำไปปรับใช้ 2.2.4			
.3ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
ครูริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 3.1			
นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ 3.1.1			
ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ 3.1.2			
ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน 3.1.3			
3.2ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			
3.2.1ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม			
3.2.2ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง			
3.2.3ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อ/			
สถานการณ์เปลี่ยนแปลง			

ตาราง 12 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละประเด็นของแบบประเมินภาวะผู้นำ
ทางวิชาการสำหรับครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
องค์ประกอบที่ 1 ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner)			
ค้นคว้าหา/ครูศึกษา 1.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษา และ นำไปใช้อยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่ เสมอ สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปปรับใช้กับตนเองได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่ เสมอ แต่นำไปใช้ได้บางเรื่อง
	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น ได้	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร ครบถ้วน	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร แต่ยังไม่พบว่า ต้องมีการปรับปรุงให้ ครบถ้วนในบางประเด็น
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรหลากหลาย แหล่ง ได้อย่างคล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรได้ บ้างบางแหล่ง
ค้นคว้าหา/ครูศึกษา 1.2 ความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการ เรียนการสอนอยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และ แบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนได้
	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่ สามารถเป็น แบบอย่างได้	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่อยู่เสมอ	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่บ้างบางครั้ง
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้หลากหลายแหล่งอย่าง คล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้บ้างบางแหล่ง

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
---------------------	---------------	-------------------	----------------

สำหรับครู			
1.3 ครูศึกษาค้นคว้า/ หาความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีช่วยสอน	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอป พลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสม/ เด็ก/กับวัยของนักเรียนอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอป พลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/ เด็กอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของ เด็กได้/นักเรียน
	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เด็ก /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน มาใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่าง คล่องแคล่วสามารถแบ่งปันเพื่อน ครูได้	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน ได้อย่างคล่องแคล่ว	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยี/ ที่เหมาะสมกับวัยของ เด็ก มาใช้จัดการ/นักเรียน เรียนการสอนได้บ้าง
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชันเทคโนโลยี/ ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็กได้อย่างคล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย เด็ก/ของนักเรียนได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม/ กับวัยของนักเรียน เด็ก/ได้ บางแหล่ง
องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี (Communicator)			
2.1 ครูแบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำเสนอแนะแก่/ เด็กและเพื่อนครู	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว สามารถเป็น แบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน การจัดการเรียนการสอน ได้
	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความสนใจ ในการจัดการเรียนการสอนได้ เป็นอย่างดีทุกครั้ง สามารถเป็น แบบอย่างได้	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียนการ สอนทุกครั้ง	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียน การสอนเป็นบางครั้ง
	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถ สามารถเป็นแบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียนทุกครั้ง	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียน บางครั้ง
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(

ตาราง 12 (ต่อ)

สำหรับครู			
	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครูได้คล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู
	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครูได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/เสนอแนะในสิ่ง/แนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครูบางครั้ง
	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างได้	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้อย่างคล่องแคล่ว	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้
2.2สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันทุกครั้ง	มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันได้เป็นบางครั้ง
	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกครั้ง	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้เป็นบางครั้ง
	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ทุกครั้ง	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ได้เป็นบางครั้ง
	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้ ทุกครั้ง	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้บางครั้ง

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
---------------------	---------------	-------------------	----------------

สำหรับครู			
องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
ครูริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 3.1	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ ได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนครู	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้าน การเรียนรู้เป็นบางครั้ง
	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการ เรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการ เรียนรู้ได้	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้าน การเรียนรู้บ้าง
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนได้ ทุกครั้ง	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางการปรับเปลี่ยน บ้าง
ปรับตัวต่อ 3.2 สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ หรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจาก เดิมได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนครู	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็น อย่างดี	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบการบริหาร หรือขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมได้
	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็น อย่างดี	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง ได้บ้าง
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนแปลงการ/ ทำงาน เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนว ทางการปรับเปลี่ยนแปลงการ/ ทำงาน เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงได้	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางการปรับ/ เปลี่ยนแปลงการทำงาน เมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงได้บ้าง

จากตาราง 11 แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แยกเป็น 3 ด้าน จำนวน 25 ข้อ รายการประเมิน โดยแสดงเกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละประเด็น 3 ระดับ ดังตาราง 12

3.2.2 ผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) เพื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินที่เป็นตัวแทนองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยวิธีหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -

Coefficient) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบประเมินมีคุณภาพ มีความเที่ยงอยู่ในระดับดี สามารถนำไปประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3.3 ผลของการศึกษาการประเมินตามสภาพจริง พบว่าในทุกครั้งที่มีการฝึกอบรมให้กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีแบบสังเกตการเข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลสำหรับกลุ่มทดลอง ประเมินโดยผู้วิจัยสังเกต หัวข้อประเมิน ดังนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การแสดงความคิดเห็นและพูดได้ตอบ การร่วมกันสรุปประเด็นสำคัญ และ ความใส่ใจตั้งใจปฏิบัติกิจกรรม อยู่ในแบบสังเกตการเข้าร่วมฝึกอบรม คะแนนเต็ม 8 คะแนน และแบบประเมินผลงาน คะแนนเต็ม 12 คะแนน ซึ่งตัวอย่างแบบประเมินอยู่ในภาคผนวก ผลการตรวจสอบแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมหรือคู่มือการฝึกอบรมไม่มีการปรับแก้ไข สามารถนำไปสังเกตเพื่อคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีเด่น โดยคะแนนนี้ไม่ได้นำไปรวมการวัดภาวะผู้นำทางวิชาการ

4. ผลการพัฒนาารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.1 ผลการพัฒนาารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการของรูปแบบฝึกอบรม ครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนาารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยการใช้แนวคิดทฤษฎี และการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความเชื่อในทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แอนดราโกจี (Andragogy) ที่เชื่อว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism) เชื่อว่ามนุษย์เราต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทางประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญา ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด (Reflection) และแนวคิดวิธีการฝึกอบรม โดยนำมาเพื่อพัฒนาารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 หลักการของการพัฒนาารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) ได้หลักการดังนี้

- 1) ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองและนำตนเองได้ รู้จักเหตุและผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- 2) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์
- 3) ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมีความจำเป็น
- 4) ผู้ใหญ่จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
- 5) ความรู้ของผู้ใหญ่จะถูกสร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ได้ลงมือกระทำ บนพื้นฐานของประสบการณ์/การเปลี่ยนแปลงเรียนรู้/การอภิปราย เพื่อสร้างและพัฒนาทักษะ
- 6) ผู้ใหญ่ตระหนักไว้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

4.1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ คือ เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ผู้เรียนอยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ
 - ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้อยู่เสมอ หมายถึง ครูที่เข้าใจและอธิบายหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้ถูกต้อง สามารถ แนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551/หลักสูตรปฐมวัย จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้
 - ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของ

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน
แนวใหม่ จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้

- ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ
หมายถึง ครูที่สอนโดยนำแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการ
เรียนการสอน สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยี ที่
เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน

2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ

- ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายใน
การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก และพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู
สามารถสอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก

- ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/
เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก และเพื่อนครูได้

- ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะการ
ฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและ
นำไปปรับใช้

3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ

- ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม สามารถเสนอแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการ
เรียนรู้ และยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

- ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็น
แนวทางในการปรับเปลี่ยนได้

4.1.3 ขั้นตอนของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนัก
หมายถึง ขั้นมองเห็นตนเองและตระหนักในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน โดยผ่าน
กิจกรรมดูคลิปวิดีโอ และ บุคคลตัวอย่างเพื่อสร้างความตระหนักหรือการรับรู้ถึงการเรียนในขั้น
ต่อไป

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ชั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขั้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

การออกแบบขั้นตอนของการฝึกอบรมตามกระบวนการ RRR ซึ่งเป็นขั้นตอนของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร สังกัดกรมพลศึกษา ที่ย่อมาจาก 3 ขั้น ดังนี้ R ที่ 1 Rethink R ที่ 2 คือ ReSkill/UpSkill และ R ที่ 3 คือ Reflection ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 การออกแบบขั้นตอนการฝึกอบรมตามกระบวนการ RRR

ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่)Andragogy Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้ คอนสตรัค ติวิสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory)	ทฤษฎีการเรียนรู้ จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)	การสะท้อนคิด)Reflection(แนวคิดการ ฝึกอบรม	ขั้นตอนกิจกรรม/ การฝึกอบรมที่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ ได้
.1มโนทัศน์ของ ผู้เรียน)Self Concept) ผู้ใหญ่จะ มองเห็นตนเองและ นำตนเองได้ รู้จักเหตุ และผล และสามารถ	1. การสร้างการ เรียนรู้)Learning Constructed) ความรู้จะถูกสร้าง จากประสบการณ์ การเรียนรู้เป็น	.1การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่เป็น รูปธรรม)Concrete Experience) ด้วย ความรู้สึก)Feeling) การใช้ความรู้สึกใน	.1การตระหนักรู้ใน ตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึก และ ความคิดที่ไม่สุข สบาย)Self-awareness of	.1การจัด ประสบการณ์)Experiencing) โดย กำหนดกิจกรรมไว้ สำหรับผู้เข้ารับการ อบรม	ขั้นที่ 1 Rethink)R1) ปรับเปลี่ยน แนวคิด สร้างความ / ตระหนักรู้ หมายถึง ขั้นมองเห็นตนเอง และตระหนักรู้ใน

ตาราง 13 (ต่อ)

ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่	ทฤษฎีการเรียนรู้ คอนสตรัค	ทฤษฎีการเรียนรู้ จากประสบการณ์	การสะท้อนคิด)Reflection(แนวคิดการ ฝึกอบรม	ขั้นตอนกิจกรรม/ การฝึกอบรมที่
--------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	----------------------	----------------------------------

)Andragogy Theory)	ทิวีสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory)	(Experiential Learning Theory)	ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้			
<p>ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง</p> <p>.2ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่มีความสามารถที่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ยิ่งอายุมากขึ้นก็ยังมีประสบการณ์มาก</p> <p>.3ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่องที่เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมีความจำเป็นต่อผู้ (4แนวทางการเรียนรู้) Orientation to Learn) ผู้ใหญ่จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และมุ่งนำความรู้ไปใช้ได้ในทันที</p>	<p>กระบวนการสร้างขึ้นแทนความรู้ (Representation) 2. การแปลความหมายของแต่ละคน (Interpretation personal) การเรียนรู้เป็นผลจากการแปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน 3. การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำ (Learning active) การเรียนรู้เป็นการที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำซึ่งเป็นการสร้างความหมายที่พัฒนาโดยอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ (Learning Collaborative) ความหมายในการเรียนรู้เป็นการต่อจากแนวคิด ในขณะที่</p>	<p>การรับรู้ข้อมูล เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นขั้นแรกของการเรียน .2การเรียนรู้จากดู (Watching) การสังเกต การคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสังเกตการณ์แล้วคิดหาเหตุผล ทำความเข้าใจ ใช้เวลาไตร่ตรองเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน เน้นความสมดุล เป็นกลาง .3การเรียนรู้จากการคิด (Thinking) หลังจากการสังเกตแล้ว ในขั้นนี้ผู้เรียนจะค้นหาข้อสรุปเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นกฎเกณฑ์ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์การสรุปแนวคิดจาก</p>	<p>uncomfortable feeling and thoughtsเริ่มจาก (ภายในตนเอง รับรู้ได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยความตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลอย่างไรต่อตนเอง หรือเกิดผลอย่างไรต่อสถานการณ์นั้น ทักษะการจดจำรำลึกถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น .2การวิเคราะห์สถานการณ์ของความรู้สึก และความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์) Critical analysis of feeling and knowledgeนำ (เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ว่า เป็นอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง รวมทั้งหาถึงสาเหตุ และโครงสร้างต่าง ๆ ของเหตุการณ์นั้น ซึ่ง</p>	<p>.2การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Publishing) เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่อง หรือเรื่องที่นำเสนอ .3การอภิปรายและเพิ่มเติมประสบการณ์ (Processing) เป็นขั้นของกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาอภิปรายเพื่อประมวลประสบการณ์ .4การนำไปใช้ (Applying) ขั้นตอนนี้ผู้เข้าอบรมจะนำเอาข้อสรุปหรือกฎเกณฑ์ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้อง</p>	<p>ตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน</p> <p>ขั้นที่ 2 ReSkill/ UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ พัฒนา / ทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง เรียนรู้สิ่งใหม่หรือหรือความรู้ที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคนลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้าง ความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่</p>	

ตาราง 13 (ต่อ)

ทฤษฎีการเรียนรู้	ทฤษฎีการเรียนรู้	ทฤษฎีการเรียนรู้	การสะท้อนคิด	แนวคิดการ	ขั้นตอนกิจกรรม/
------------------	------------------	------------------	--------------	-----------	-----------------

ของผู้ใหญ่)Andragogy Theory)	คอนสตรัค ติวิสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory)	จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory))Reflection(ฝึกอบรม	การฝึกอบรมที่ ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้
	ที่มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้โดยการอภิปราย เสนอความคิดเห็นที่ หลากหลายของแต่ละ คน ผู้เรียนจะมีการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ความรู้ของตนด้วยและ สร้างความหมายของ ตนเองขึ้นมาใหม่	การคิดวิเคราะห์ อย่างสมเหตุสมผล และประเมินด้วย เหตุผล .4การเรียนรู้จาก การลงมือทำ)Doing) ในขั้นนี้ ผู้เรียนจะนำ ประสบการณ์ กฎเกณฑ์ที่สรุปได้ไป ใช้ เช่นในกิจกรรม การทดลองแบบมี ส่วนร่วม)Active Experimentation) เป็นรูปแบบการ เรียนรู้ที่เกิดจากการ ฝึกปฏิบัติ และการ ทดลอง ผู้เรียนที่ พอใจในรูปแบบการ เรียนเช่นนี้ จึงพอใจ กับกิจกรรมการเรียน ที่เน้น การทำ โครงการ แบบฝึกหัด การบ้าน รวมทั้งการ อภิปรายกลุ่ม	องค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมที่ เคยเกิดขึ้นกับตนเอง เข้ามาช่วยวิเคราะห์ ซึ่งจะนำไปสู่ระยะ ต่อไป .3การพัฒนามุมมอง หรือความคิดใหม่)New Perspective (ประเมินไปด้วยว่า ข้อสรุป .5วิธีการฝึกอบรม โดยอภิปรายกลุ่ม)Group Discussion) การ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ)Best Practice) บรรยาย)Lecture) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้)Knowledge Sharing) แบบฝึกหัด)Practice)	หรือจาก ประสบการณ์ของ ผู้อื่น ขั้นที่ 3Reflection (R3) สะท้อนคิดจาก ประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขั้นการ ตระหนักในตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมา ช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิด ใหม่บนสถานการณ์/ เหตุการณ์ สิ่ง ที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการ ดำเนินการที่ หลากหลายเพื่อ นำไปประยุกต์ใช้

ตาราง 14 แผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดนครสงขลา
กรุงเทพฯ ตามกระบวนการ RRR ทั้ง 8 ครั้ง

ครั้งที่	ระยะเวลา	กิจกรรม	จุดประสงค์การฝึกอบรม	องค์ประกอบ 3)C) ที่พัฒนา	เครื่องวัดและ ประเมินผล
1	วันที่ 1 .ชม 5	ครูคือใคร ใครคือครู	.1 เพื่อให้ครูรู้หน้าที่ของตนเอง	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
2	วันที่ 2 .ชม 5	คัมภีร์ - KEY สำคัญเพื่อ สร้างสรรค์ แผนการเรียน	.1 เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของ หลักสูตรฯ และการนำหลักสูตรฯ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2. เพื่อให้ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ .3 เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ในการ จัดทำแผนการจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	C1 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
3	วันที่ 3 .ชม 5	กระดานดำ - ร้องให้	.1 เพื่อให้ครูศึกษาเทคโนโลยีช่วย สอน .2 เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วย สอน .3 เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ใน เรื่องเทคโนโลยี	C1 C2	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
4	วันที่ 4 .ชม 5	- คนเดียวหัวหาย หลายคนสบาย	.1 เพื่อให้ครูเรียนรู้การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น .2 เพื่อให้ครูเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี	C2 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
5	วันที่ 5 .ชม 5	-CHANGE นั้น สำคัญไฉน	.1 เพื่อให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง .2 เพื่อให้ครูสร้างและปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง	C2 C3	-แบบสังเกตการเข้าร่วม ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)

ตาราง 14 (ต่อ)

ครั้งที่	ระยะเวลา	กิจกรรม	จุดประสงค์การฝึกอบรม	องค์ประกอบ	เครื่องวัดและ
----------	----------	---------	----------------------	------------	---------------

				3C) ที่พัฒนา	ประเมินผล
6	วันที่ 6 .ชม 5	-Application นี้มีลุ่น	.1 เพื่อให้ครูศึกษาหาความรู้จาก การใช้เทคโนโลยีช่วยสอน .2 เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน .3 เพื่อให้ครูถ่ายทอดความรู้จาก การค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอน	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
7	วันที่ 7 .ชม 5	-Feedback เพื่อใคร เรื่อง ไหนมีคุณค่า	.1 เพื่อให้ครูได้เรียนรู้การแนะนำ ให้คำปรึกษาเชิงบวก .2 เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ในการ แนะนำให้คำปรึกษานักเรียนเชิง/ บวก 3. เพื่อให้ครูแนะนำเสนอแนะเชิง/ บวกได้	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
8	วันที่ 8 .ชม 5	มาเปลี่ยนโลก - กันเพื่อวัน ของเรา	.1 เพื่อให้ครูสร้างและปรับเปลี่ยน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง .2 เพื่อให้ครูนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้าร่วม - ฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)

จากตาราง 14 แผนเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ระยะเวลา 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง และมีการประเมินผลเพื่อดูประสิทธิผลของรูปแบบดังนี้

4.1.4 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการฝึกอบรม

จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบการฝึกอบรม แผนการจัดกิจกรรม และการวัดและประเมินอยู่ในภาคผนวก

4.1.5 การวัดและประเมินผล

1) การประเมินแบบสภาพจริง

การพัฒนา รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของครู ด้วยการประเมินบนพื้นฐานของการใช้ชีวิตประจำวัน ด้วยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และแบบสังเกตพฤติกรรมรายกิจกรรมและรายครั้ง แบบประเมินผลงานรายบุคคล (แบบสังเกตพฤติกรรมรายกิจกรรมและรายครั้ง แบบประเมินผลงาน การเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในภาคผนวก) เพื่อให้คะแนนและคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลผู้เข้าร่วมดีเด่น เพราะผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการประเมินผลจากการสังเกตรายกิจกรรมจะทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและความสนใจ อันจะส่งผลต่อการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

2) การประเมินแบบ 360 องศา

การพัฒนา รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินแบบรอบมิติ โดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่เห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ประเมินศักยภาพและความสามารถ โดยแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่วัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และหัวหน้างานของผู้ฝึกอบรมประเมิน (เครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู อยู่ในภาคผนวก) และนำค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 แหล่งมาสรุปประสิทธิผลภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

จากการพัฒนา รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

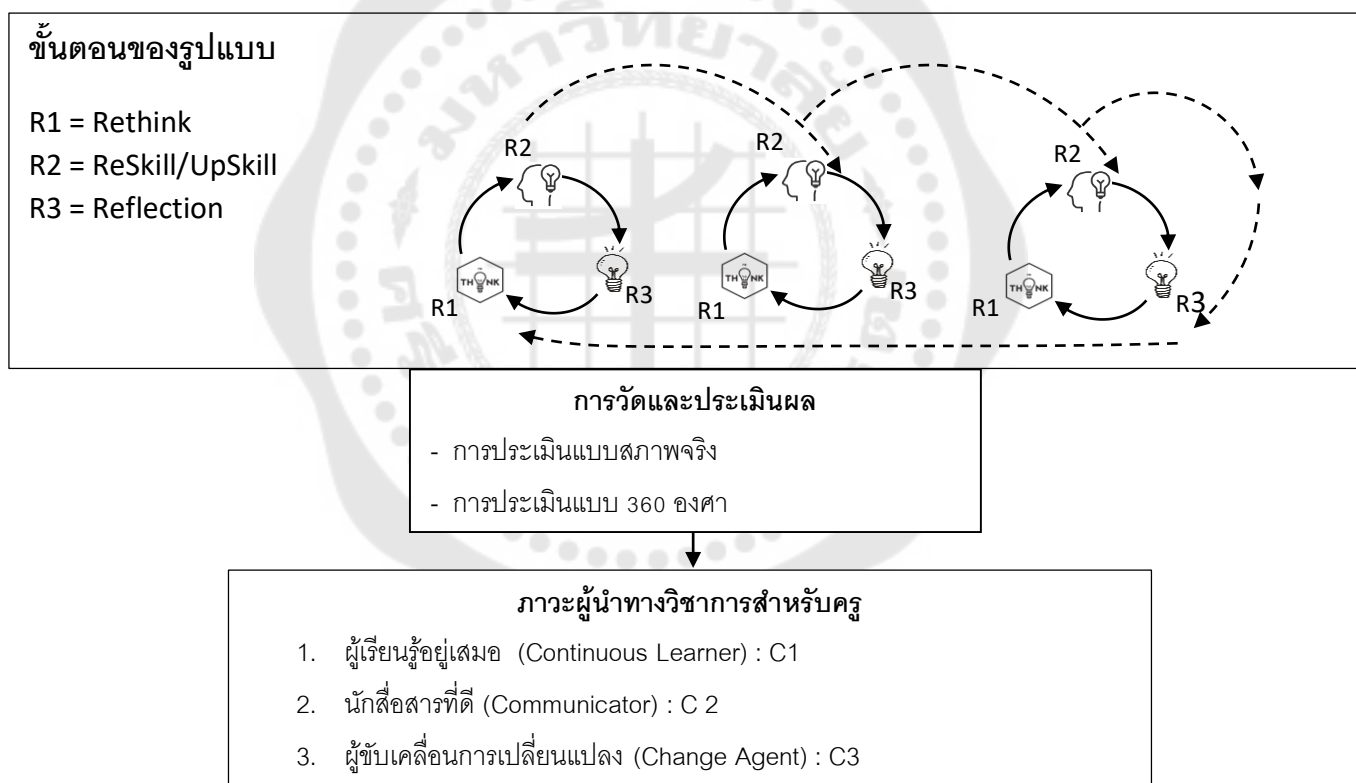
หลักการของรูปแบบฝึกอบรม

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่)Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา)Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์)Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด)Reflection) ได้หลักการดังนี้

- 1) ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองและนำตนเองได้ รู้จักเหตุและผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- 2) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์

วัตถุประสงค์ของ

รูปแบบ
เพื่อเสริมสร้าง



ภาพประกอบ 9 ร่างรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมนครหลวง

4.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง
วิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมนครหลวง

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของรูปแบบฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 ท่าน ด้านการวัด และประเมินผล จำนวน 1 ท่าน และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จำนวน 2 คน พบว่า

1) ผลการประเมินความเหมาะสมของคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.26) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. หลักการของรูปแบบ			
1.1 การนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 หลักการมีความชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3 หลักการของรูปแบบสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ			
2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ	4.40	0.55	มากที่สุด
2.2 วัตถุประสงค์มีความชัดเจน สามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังที่จะเกิดกับครู	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 วัตถุประสงค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนาครู	4.80	0.45	มากที่สุด
3.รูปแบบฝึกอบรม			
รูปแบบมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ 3.1	4.60	0.55	มากที่สุด
การกำหนดขั้นตอนของรูปแบบมีความเหมาะสม 3.2	4.60	0.55	มากที่สุด
แผนการฝึกอบรมเหมาะสมและมีกิจกรรมชัดเจน 3.3	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	Mean	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1) ครูคือใคร ใครคือครู	4.00	0.00	มาก
2) คัมภีร์ Key สำคัญ เพื่อสร้างสรรค์แผนการเรียน	4.40	0.55	มาก
3) กระดานดำร้องให้	4.40	0.55	มาก
4) คนเดียวหัวหาย หลายคนสบาย	4.80	0.45	มากที่สุด
5) CHANGE นั้นสำคัญไฉน	4.80	0.45	มากที่สุด
6) APP นี้มีลุ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
7) Feedback เพื่อใคร เรื่องไหนมีคุณค่า	4.60	0.55	มากที่สุด
8) มาเปลี่ยนโลกกันเพื่อวันของเรา	4.60	0.55	มากที่สุด
.4การวัดและประเมินผล			
4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.40	0.55	มาก
4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.40	0.55	มาก
4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.58	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.40 – 4.80 โดยส่วนมากมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด แสดงว่ารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความเหมาะสม โดยเฉพาะแผนการฝึกอบรมเหมาะสมและมีกิจกรรมชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยแต่ละกิจกรรมตั้งแต่ 4.00 – 4.80 ค่าเฉลี่ยรวมของแผนการฝึกอบรมเหมาะสมและกิจกรรมชัดเจนเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะภาพรวม

การวัดโดยใช้การสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล ผู้วัดต้องมีทักษะในการสังเกตและมีประสบการณ์ในการใช้แบบวัด และ ควรคำนึงถึงจำนวนผู้เข้าอบรม เพื่อให้ผลที่ได้จากการสังเกต มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะรายประเด็น

1. หลักการของรูปแบบควรปรับเป็นความเรียง มองเห็นเป็นภาพรวม
2. คลิปวีดีโอ ใบบงาน แบบฝึกหัด PowerPoint ในแต่ละกิจกรรมควรใส่เรื่องให้เห็นชัดเจน

3. ตารางวัดและประเมินผล บางกิจกรรม เขียนให้ชัดเจน

4. ปรับข้อความภาษาอังกฤษคำย่อ ให้เป็นคำเต็ม

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุง โดยปรับแก้หลักการของรูปแบบ เพิ่มเรื่องในรายละเอียดของคลิปวีดีโอ ใบบงาน แบบฝึกหัด PowerPoint ให้มีความชัดเจน ปรับการเขียนเครื่องมือวัดในตารางวัดและประเมินผลให้มีความชัดเจน และปรับการเขียนภาษาอังกฤษคำย่อในกิจกรรมให้เป็นคำเต็ม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 การปรับแก้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมทลกรุงเทพมหานครตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
1. หลักการของรูปแบบควรปรับการเขียนเป็นการสังเคราะห์ทฤษฎีมาแล้ว	<p>จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) ได้หลักการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมองเห็นตนเองและนำตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ในเรื่องที่เห็นประโยชน์ต่อตนเอง 3. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สร้างขึ้นด้วยการลงมือกระทำ 4. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างและพัฒนาทักษะ และตระหนักรู้ในตนเอง ที่ก่อให้เกิดความคิดใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ 5. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีแนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายไปประยุกต์ใช้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
<p>2. คลิปวีดีโอ ใบบงานแบบฝึกหัด PowerPoint ในแต่ละกิจกรรมควรใส่เรื่องให้เห็นชัดเจน</p>	<p>กิจกรรมคัมภีร์ Key สำคัญ เพื่อสร้างสรรค์แผนการเรียน</p> <p>1) เพิ่มชื่อคลิปวีดีโอ “คลิปวีดีโอเรื่อง “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560”</p> <p>2) เพิ่มชื่อเรื่องให้กับแบบฝึกหัด “แบบฝึกหัดเรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลาง”</p> <p>กิจกรรมกระดานดำร้องไห้</p> <p>เพิ่มชื่อคลิปวีดีโอ เรื่อง “เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน”</p> <p>กิจกรรมคนเดียวห่วย หลายคนสบาย</p> <p>เพิ่มชื่อคลิปวีดีโอ เรื่อง “การตูนแอนิเมชัน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม”</p> <p>กิจกรรม CHANGE นั้นสำคัญไฉน</p> <p>1) เพิ่มชื่อใบบงาน เรื่อง “การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง”</p> <p>2) เพิ่มเรื่อง PowerPoint “ความรู้เรื่อง Change Agent”</p> <p>3) เพิ่มชื่อคลิปวีดีโอ เรื่อง “การ์ตูนแอนิเมชันการเปลี่ยนแปลง”</p> <p>กิจกรรมมาเปลี่ยนโลกกันเพื่อวันของเรา</p> <p>1) เพิ่มชื่อใบบงาน เรื่อง “การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง”</p> <p>2) เพิ่มชื่อแบบฝึกหัด เรื่อง “การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง”</p>
<p>3. ตารางวัดและประเมินผล บางกิจกรรมเขียนให้ชัดเจน</p>	<p>กิจกรรมครูคือใคร ใครคือครู , กิจกรรมกระดานดำร้องไห้ , เพิ่มเครื่องมือวัดในตารางวัดและประเมินผลในกิจกรรม “แบบสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรม”</p>
<p>4. ปรับคำย่อในแต่ละกิจกรรม ให้เป็นคำเต็ม</p>	<p>- ปรับคำว่า App เป็นคำว่า “Application”</p> <p>- ปรับคำว่า กระดาษชาร์ต เป็นคำว่า “กระดาษปริปรชาร์ต</p>

4.2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูมีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	การแปลผล
1. หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์และรูปแบบฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
3. วัตถุประสงค์และแผนการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. วัตถุประสงค์และวิธีการวัดและประเมินผล	0.80	สอดคล้อง
5. กิจกรรมฝึกอบรมและการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง

จากตาราง 17 ผลการพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ

5. ผลการศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

5.1 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ โดยการนำรูปแบบฝึกอบรมไปทดลองศึกษากับครูโรงเรียนดาราสมุทร จำนวน 20 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คน ใช้ระยะเวลา 15 ชม. โดยผู้วิจัยเลือกกิจกรรมในการนำร่องรูปแบบฝึกอบรมดังนี้ กิจกรรม คัมภีร์ Key สำคัญเพื่อสร้างสรรค์แผนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา C1 , C3 กิจกรรม กระดานดำร้องไห้ เพื่อพัฒนา C1, C2 และ กิจกรรมมาเปลี่ยนโลกกันเพื่อวันของเรา เพื่อพัฒนา C1, C2, C3 ผลการศึกษานำร่องรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ สรุปได้ดังนี้

1) การใช้รูปแบบการฝึกอบรม/การจัดกิจกรรม

1.1 ด้านกิจกรรม พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อครู และกิจกรรมการฝึกอบรม ช่วยให้ครูมีความรู้เพิ่มมากขึ้นจาก

การได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ที่ครูมีอยู่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน ครูให้ความสนใจในการเข้าร่วมการทำกิจกรรมในแต่ละชั้น และมองว่ามีประโยชน์ โดยเฉพาะในชั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น (ReSkill/UpSkill) หมายถึง ชั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ ครูร่วมทำกิจกรรมโดยเฉพาะการนำเสนอผลงานที่ตนเองได้ทำทั้งเดี่ยวและกลุ่ม และครูที่เข้าร่วมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนและเรียนรู้กัน ในส่วนของขั้นสะท้อนคิด (Reflection) เนื่องจากมีเวลาในการจัดกิจกรรม 2 ครั้ง ทำให้ครูยังไม่เข้าใจในการเขียน ส่วนมากจะเป็นการเขียนถึงความรู้ที่ได้รับเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แนะนำการเขียนให้ครูได้มองเห็นถึงสิ่งที่ครูได้รับและนำไปปรับเปลี่ยนหรือนำไปปรับใช้ในงานของตนเองเพิ่มเติมด้วย

1.2 ด้านเวลา พบว่า เวลาที่ใช้รูปแบบในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ครูสามารถดำเนินกิจกรรมอยู่ในเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด แต่ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยสังเกตเห็นคือ ในชั้นแรก ปรับเปลี่ยนแนวคิด สร้างความตระหนักรู้ขึ้น การใช้คลิปควรเป็นคลิปที่ไม่ยาวจนเกินไป ควรปรับให้สั้น กระชับ และตรงประเด็น

1.3 ด้านภาษา พบว่า ครูมีความเข้าใจในภาษาที่ใช้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ และผู้วิจัยใช้ภาษาได้เหมาะสม เข้าใจง่าย ชัดเจน กระชับ และเป็นกันเอง ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ประหม่าในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

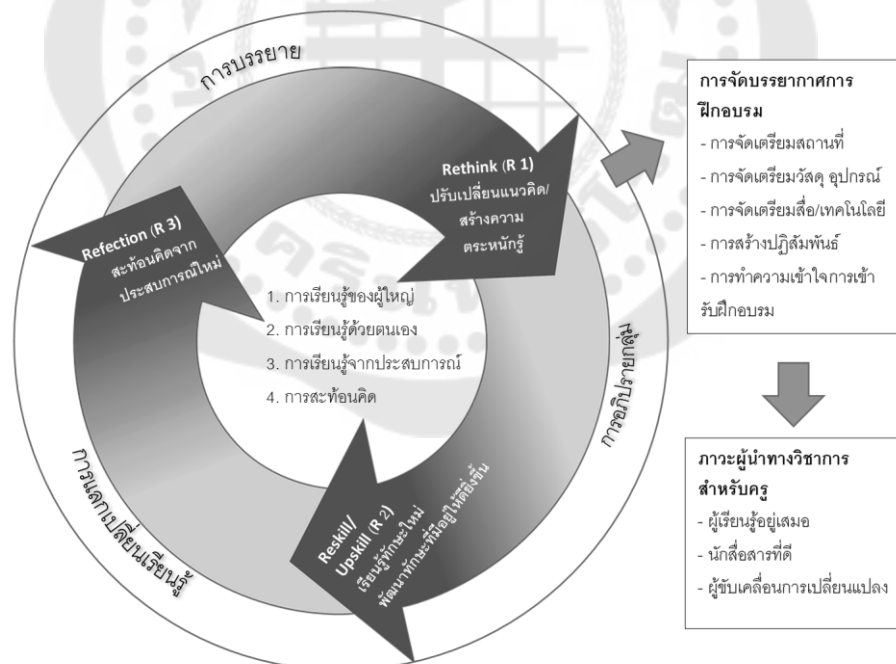
1.4 ข้อค้นพบอื่น ๆ พบว่า บรรยากาศในการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกคนไม่กดดัน ในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและการตระหนักรู้ในชั้นแรก เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับรู้ ในชั้นที่ 2 ได้อย่างไม่กดดัน แต่ในกิจกรรมครั้งที่ 2 ครูผ่อนคลายและกล้าพูดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น ในส่วนของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม ต้องเพิ่มพื้นที่ให้มากขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรม 10 คน ใช้ห้องประชุมเล็ก ซึ่งไม่มีพื้นที่ในการรวมกลุ่ม พื้นที่การเขียนแผนงานไม่เพียงพอ ดังนั้นเมื่อต้องการฝึกอบรมเต็มรูปแบบให้จัดหาห้องอบรมให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมด้วย ไม่ใช่คำนึงแต่เพียงจำนวนผู้เข้าอบรมเท่านั้น

2) การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล พบว่า เนื่องจากการวัดและประเมินผลในรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการวัดและประเมินผลบนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยดำเนินการให้ครูกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ประเมินตนเองก่อน และ หลังการเข้ารับการอบรม ด้วยการประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และหัวหน้าประเมิน ส่วนการประเมินระหว่างการฝึกอบรมเป็นการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรมจากผู้วิจัยเท่านั้น ไม่ใช่การ

สังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยไม่ใช่ผู้ตัดสิน แต่เป็นผู้เข้ารับการอบรม เพื่อน และหัวหน้า เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของกลุ่มศึกษานำร่อง ค่าเฉลี่ย(\bar{X})ของกลุ่มทดลอง มีความแตกต่างกันระหว่างก่อนและหลัง (Pretest = 61.50, Posttest 63.20) โดยหลังการอบรมมีค่าสูงขึ้น

จากผลการศึกษานำร่องแสดงให้เห็นว่า รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้การฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษานำร่องไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ การปรับปรุงคลิปวิดีโอ ให้มีความกระชับ ตรงประเด็น เตรียมการจัดบรรยากาศในห้องการอบรมไม่ให้มีความกดดันและตึงเครียด และการจัดเตรียมห้องให้มีขนาดเพียงพอกับการทำกิจกรรมกลุ่ม

โดยผู้วิจัยได้สรุปร่างรูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ดังนี้ โดยเรียกว่า กระบวนการ RRR



ภาพประกอบ 10 ร่างรูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ หลังการศึกษานำร่อง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

การทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ กับครูโรงเรียนเซนต์เทเรซา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลองจำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 25 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งกลุ่มครูโรงเรียนเซนต์เทเรซาออกเป็น 1) ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 2) ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา 3) ครูหัวหน้าฝ่ายบริหาร 4) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 5) ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 5 กลุ่ม ทำการสุ่มคัดออกครึ่งหนึ่งของกลุ่ม ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน 5 กลุ่ม ทำการคัดเลือกแบบสุ่มสุ่มใจเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 25 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนฝึกอบรมเพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้ อยู่เสมอ 2) นักสื่อสารที่ดี 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ประเมินก่อนการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน เมื่อไม่มีความแตกต่างสามารถเริ่มการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง กับกลุ่มทดลอง ระหว่างเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2565 ฝึกอบรมในวันเสาร์ เวลา 09.00 – 15.00 น. จำนวน 8 วัน ในแต่ละครั้งผู้วิจัยทำการประเมินโดยใช้แบบสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมและแบบประเมินผลงาน เพื่อเป็นคะแนนให้กับผู้เข้าอบรมดีเด่นในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 8 ครั้ง และเก็บรวบรวมผลงานในขั้นสะท้อนความรู้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 การประเมินหลังฝึกอบรมเพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้ อยู่เสมอ 2) นักสื่อสารที่ดี 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ประเมินหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน

โดยผู้วิจัยใช้แบบแผนการทดลองก่อนเรียนและหลังเรียนแบบมีกลุ่มควบคุมและ (Pretest-Posttest Control Group Design) โดยกลุ่มทดลองเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชม. ซึ่งกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้ารับการ

ฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิผลรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยการประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน ก่อนการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู เพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Independent ด้วยเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อเริ่มการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู

ผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	63.56	3.08	62.24	2.45	1.675	.101

* $p > .05$

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม จากการประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=1.675$, $p=.101$) ดังนั้นเมื่อค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.1 ผลค่าเฉลี่ยของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ของครูกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการใ้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Independent ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	67.12	2.98	61.48	2.06	7.79	000.

*p<.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จากการประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=7.79$, $p=.000$) สรุปได้ว่า หลังจากการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู ครูกลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาโดยใ้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีภาวะผู้นำทางวิชาการหลังการใ้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใ้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถวัดได้จากแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูกลุ่มทดลอง ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Paired Simple t-test ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง เพื่อพิจารณาผลความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผลการทดสอบกลุ่มทดลอง	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	63.56	3.08	67.12	2.98	4.858-	000.

* $p < .05$

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จากการประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน ของกลุ่มทดลอง หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -4.858$, $p = .000$) สรุปได้ว่า หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อเป็นการยืนยันว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มควบคุม โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูกลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Paired Simple t-test ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุม เพื่อพิจารณาผลความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

ผลการทดสอบกลุ่มควบคุม	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	62.24	32.45	61.48	2.06	1.875	073.

* $p > .05$

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู จากการประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน ของกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-1.875, p=.073$) สรุปได้ว่า เวลาทำให้ครูกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยการใช้รูปแบบฝึกอบรมสามารถแสดงให้เห็นผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูแยกเป็นรายด้านดังนี้

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยแยกรายองค์ประกอบของคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูกลุ่มทดลองที่ผ่านการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	ค่าเฉลี่ยครูกลุ่มทดลอง		อันดับที่
	Pretest	Posttest	
1. ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner)	63.78	65.67	3
2. นักสื่อสารที่ดี (Communicator)	62.50	67.40	2
3. ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)	65.00	68.83	1

จากตารางที่ 22 ครูกลุ่มทดลองที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านจากคะแนนที่ได้จากแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูตารางที่ 21 พบว่า องค์ประกอบที่สูงขึ้นอันดับที่ 1 คือ ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 2 คือ นักสื่อสารที่ดี และสุดท้ายคือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ

ด้วยผู้วิจัยมีการประเมินโดยการสังเกตผู้เรียนรายบุคคลโดยแบบสังเกตหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อเก็บรวบรวมคะแนนโดยแบบสังเกตพฤติกรรมและการประเมินผลงานและการนำเสนอ ประเมินโดยผู้วิจัย โดย ผลคะแนนจากการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม คะแนนผลงาน เพื่อค้นหาผู้เข้าร่วมฝึกอบรมดีเด่น ของครูกลุ่มทดลองจำนวน 25 คน ตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ค่าร้อยละคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมและผลงานดีเด่นของครูกลุ่มทดลอง
จำนวน 25 คน จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม

รหัสครู	พฤติกรรมเข้าร่วม กิจกรรม 8 กิจกรรม (คะแนนเต็ม 8)	การประเมินผลงานและ การนำเสนอ (คะแนนเต็ม 12)	รวม (20 คะแนน)	ค่าร้อยละ
001	7	12	19	95***
002	5	9	14	70
003	5	10	15	75
004	5	11	16	80
005	6	12	18	90
006	5	9	14	70
007	5	10	15	75
008	6	9	15	75
009	5	9	14	70
010	5	9	14	70
011	6	10	16	80
012	7	9	16	80
013	7	10	17	85
014	5	9	14	70
015	6	9	15	75
016	6	7	13	65
017	6	11	17	85
018	7	10	17	85
019	5	10	15	75
020	6	11	17	85
021	5	10	15	75
022	6	9	15	75
023	7	9	16	80
024	5	8	13	65
025	6	10	16	80

จากตาราง 23 พบว่า รหัสครู 001 เป็นผู้ที่มีคะแนนสูงสุด เป็นผู้ได้รับรางวัล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดีเด่น มีคะแนนรวม 19 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน (ร้อยละ 95) และสามารถสรุปได้ว่า ครูกลุ่มทดลองทุกคนที่เข้าร่วมการอบรม มีความสนใจ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในกิจกรรม จากคะแนนที่ครูได้รับ มีค่าร้อยละ 65 – 95 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูต่อไป

2.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสะท้อนคิด จากแบบบันทึกการสะท้อนคิด ซึ่งอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมอยู่ในขั้นที่ 3 Reflection

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสะท้อนคิดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดนครราชสีมาของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 8 ครั้ง ซึ่งในการฝึกอบรม 1 ครั้ง มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ในแต่ละด้านไม่ครบทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างประสิทธิผลการสะท้อนคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ตามหัวข้อของการสะท้อนคิด พบว่า

1) ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับครู ในด้านผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) พบว่า ครูรู้ว่าการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หรือตลอดชีวิต โดยอาชีพครู สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่ต้องศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา คือ ความรู้ด้านหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และ เทคโนโลยีที่มีส่วนช่วยในการสอน ดังตัวอย่างข้อความที่คัดลอกมาจากแบบสะท้อนคิด ดังนี้

What? วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง

“การศึกษาหาความรู้ของครูต้องเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยเฉพาะ เรื่องการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่ การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผู้เรียน และบทบาทครูที่เข้าใจในตัวนักเรียนมากขึ้น” (รหัส 001)

“การเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ไม่ใช่เฉพาะแต่ในหนังสือเท่านั้น ทุกวันนี้มีเทคโนโลยีเข้ามาด้วย อาจจะมีการพูดแบ่งปัน ต้องพัฒนา ต่อ ยอด ซึ่งคนทุกคนไม่ใช่รู้ทุกอย่าง ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับความรู้จากบุคคลรอบข้าง” (รหัส 005)

“การเรียนรู้ เรียนได้ตลอดชีวิตไม่ใช่เฉพาะอาชีพครู เช่น การอ่านหนังสือ การพูดคุยกับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้” (รหัส 012)

“ได้แนวคิดใหม่ ๆ จากเพื่อนครู เพื่อนำไปปรับใช้กับเด็ก ๆ และได้เห็นตัวเองจากวิดีโอเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูและนักเรียน” (รหัส 014)

“การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้โดยการปรับ Mindset การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการสืบค้น การสร้างแอปช่วยสอนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการใช้โปรแกรมสร้างสื่อและการนำเสนอ” (รหัส 016)

“การเขียนแผนให้สอดคล้องกับสภาพจริง และจิตวิญญาณของการเป็นครู” (รหัส 017)

Why? ทำไมคุณต้องเรียนรู้เรื่องนี้

“เพราะจะนำไปปรับใช้กับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการค้นคว้าหาความรู้ เข้าใจบทบาทครูและปรับตัวครูให้เข้ากับนักเรียน และการเลือกรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับการสอน” (รหัส 001)

“เพราะจะนำไปปรับใช้พัฒนาการเรียนการสอนและอบรมเด็ก ๆ เพราะให้บรรลุจุดประสงค์ตามตัวชี้วัด” (รหัส 014)

“เพราะจะนำไปปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนที่ให้กับเด็ก และการศึกษาของเด็กแต่ละคนมีความสามารถไม่เท่ากัน และปรับรูปแบบในการสอน” (รหัส 015)

“เพราะจะนำไปพัฒนาต่อยอดกับนักเรียนในห้องเรียนได้ดี ได้เรียนรู้และปฏิบัติจริง” (ครูรหัส 018)

“เพราะจะนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางเพื่อให้การศึกษสำเร็จตามวัตถุประสงค์” (รหัส 022)

“เพราะจะได้พัฒนาตนเองให้ก้าวทันเหตุการณ์และยุคสมัยของเทคโนโลยี และวิวัฒนาการ จะได้ก้าวให้ทันกับการศึกษา และชีวิตตลอดอนาคต” (รหัส 024)

“เพราะจะได้เลือกรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง” (รหัส 023)

HOW? คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่อยอดอย่างไร

“นำไปปรับใช้กับการทำแผนการจัดการเรียนรู้ เข้าใจบทบาทครูและปรับตัวครูให้เข้ากับนักเรียน และเลือกรูปแบบการสอนให้เหมาะสมการสอน” (รหัส 001)

“จัดทำแผนการเรียนให้มีสมรรถนะมากขึ้น รวบรวมตัวชี้วัดการทำแผนการเรียนรู้อื่นที่เข้าใจง่ายมากขึ้น” (002)

“นำไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (รหัส 008)

“พัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอและต่อเนื่อง” (รหัส 011)

“พัฒนาการสอนจากครูผู้สอนสู่ผู้เรียนในการทำกิจกรรมโดยการใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและกระตุ้นนักเรียน ให้มีส่วนร่วม และพัฒนาการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น การอ่านหนังสือ การท่องเที่ยว การรู้จักบุคคลตัวอย่าง” (รหัส 012)

“การสร้างสื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยน่าเรียนมากขึ้น และการเรียนรู้จะเน้นไปที่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสื่อที่สามารถให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองได้” (รหัส 015)

“นำไปปรับและประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไปและนำไปสอดแทรกในวิชาที่สอนแต่ละวิชา แต่ละระดับชั้น” (รหัส 017)

“นำไปสอดแทรกในวิชาที่สอนแต่ละวิชาและแต่ละระดับชั้น นำไปเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาหรือในชุมชนของตนเอง” (รหัส 022)

2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับครู ด้านนักสื่อสารที่ดี (Communicator)

คุณรู้ว่าการสื่อสาร การพูดคุย การแบ่งปัน การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้คำแนะนำนั้น ต้องคำนึงถึงภาษาในการพูด การประชาสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังตัวอย่างข้อความที่คัดลอกมาจากแบบสะท้อนคิด ดังนี้

What? วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง

“การให้คำแนะนำเด็ก เพื่อนครู การสื่อสารกับผู้ปกครอง” (รหัส 004)

“การสื่อสารที่ดี การรับฟังที่ดี และการใช้ภาษาที่ดี” (รหัส 006)

“วิธีการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนภาษาและเทคนิคหรือรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนสนใจเรียน” (รหัส 007)

“การแนะนำซึ่งกันและกันในทางบวก เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการใช้ภาษาในการพูดหรือแนะนำ” (รหัส 019)

“เทคนิคการสอนที่สร้างความสนใจผ่านการพูด การแนะนำเด็ก และการสื่อสารกับผู้ปกครอง” (รหัส 003)

“การให้การแนะแนวผู้เรียน การสร้างความสนใจในการสอน การจัดสอนที่น่าสนใจ และการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู และการทำงานเป็นทีม” (รหัส 001)

“การเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี” (รหัส 008)

Why? ทำไมคุณต้องเรียนรู้เรื่องนี้

“การอยู่ร่วมในองค์กรใหญ่ สิ่งจำเป็นคือ การรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน งานจะได้ดำเนินการสำเร็จ” (รหัส 001)

“การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเปิดใจกว้าง” (รหัส 005)

“เพราะการใช้รูปแบบการสอนที่สร้างความสนใจช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กอยากเรียนรู้ และใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายให้กับเด็กเมื่อสอน” (รหัส 009)

“เพราะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ดังนั้น ครูเปรียบเสมือนโค้ช ที่คอยให้คำแนะนำโดยเน้นผู้เรียนให้คิด ออกแบบแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เนื่องจากความรู้ไม่ได้มีแค่ในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา จึงควรอย่างยิ่งที่จะใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความต้องการของผู้เรียน” (รหัส 013)

“การสื่อสาร การพูดคุย การแบ่งปันหรือการแนะนำ เป็นสิ่งจำเป็นที่อาชีพครูต้องพบเจอทุกวัน ดังนั้น การพูดเป็นสิ่งสำคัญ ภาษาที่ใช้เป็นตัวที่จะตัดสินว่าการพูดของเราจะเป็นประโยชน์มากหรือน้อย” (รหัส 014)

“การใช้ภาษาในการสอน การพูดกับเพื่อนครู การพูดกับผู้ปกครอง ต้องคำนึงถึงการรับรู้ของบุคคลที่เราพูดคุยด้วยว่าเค้ามีความเข้าใจในภาษาที่เราใช้หรือไม่” (รหัส 025)

HOW? คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่อยอดอย่างไร

“สอนให้นักเรียนแสดงออกอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม” (รหัส 001)

“การสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูกระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วม” (รหัส 012)

“การรับฟังนักเรียนให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่” (รหัส 013)

“นำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต การเรียน การสอน” (รหัส 022)

“ฝึกให้นักเรียนคิดและแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสม พร้อมปรับปรุงตนเองให้เข้าใจตัวตนของนักเรียนและเข้าถึงความคิดของนักเรียน” (รหัส 023)

“นำไปปรับใช้โดยการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา มีจุดด้อยและเพื่อให้นักเรียนมีทักษะชีวิต” (รหัส 014)

“นำไปปรับใช้กับนักเรียนในห้องเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาของนักเรียน” (รหัส 002)

“รับฟังผู้อื่นมากขึ้น ไม่เอาตนเองเป็นที่ตั้ง และปรับตัวเองให้เข้ากับคนอื่นก่อน” (รหัส 009)

“พร้อมในการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และปฏิบัติงานจนสำเร็จร่วมกัน” (020)

3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับครู ด้านผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

ครูพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ในทุกสถานการณ์ สามารถปรับแนวคิดใหม่ และพร้อมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังตัวอย่างข้อความที่คัดลอกมาจากแบบสะท้อนคิด ดังนี้

What? วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง

“การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ที่การปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำไมองค์กรต้องเปลี่ยนแปลง ต้นเหตุของการเฉื่อยชาไม่เปลี่ยนแปลง” (รหัส 001)

“ทัศนคติในการมองเท่ากับการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง” (รหัส 004)

“การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้” (รหัส 006)

“ความคิด ทัศนคติเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงก็เปลี่ยน” (รหัส 009)

“มุมมองการเปลี่ยนแปลงต่อการทำงานและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์”

“การนำเสนอในที่ประชุม และเสนอแนวทางในการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น” (รหัส 011)

“การเสนอแนะแนวทางในการปรับเปลี่ยนในทุกด้าน” (รหัส 013)

“การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น” (รหัส 020)

Why? ทำไมคุณต้องเรียนรู้เรื่องนี้

“เพราะองค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เช่น ผู้นำ การลดแรงต่อต้านและสร้างแรงสนับสนุน” (รหัส 001)

“เพราะการปัจจุบันนวัตกรรมมีบทบาทในการพัฒนาหรือปรับปรุงในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเรียน และด้านการพัฒนาองค์กร” (รหัส 002)

“เพราะเราต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น” (รหัส 009)

“เพราะทำให้เราเปลี่ยนทัศนคติในการมอง และทำให้เรามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น” (รหัส 021)

“เพราะทำให้เรากล้าที่จะแสดงแนวทางรับข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้น” (รหัส 024)

HOW? คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่อยอดอย่างไร

“ปรับเปลี่ยนทัศนคติของตัวเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง” (รหัส 001)

“พร้อมรับต่อการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลง โครงสร้างเปลี่ยนแปลง” (011)

“การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะที่ดีเมื่อมีโอกาส และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง” (รหัส 018)

“ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หากมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร” (รหัส 021)

“ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง รับฟัง และเปิดใจรับมุมมองใหม่ให้มากขึ้น” (รหัส 024)

“รับพัฒนาตนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน” (รหัส 023)

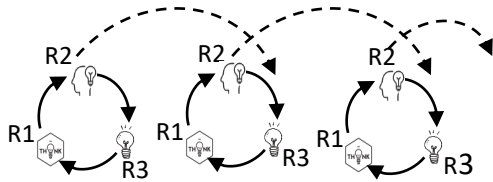
3. ผลการปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

จากการนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับครูโรงเรียนเซนต์เทเรซา จำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน และกลุ่มควบคุม 25 คน ระยะเวลา 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมมาปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงรายการปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมพลกรุงเทพฯ

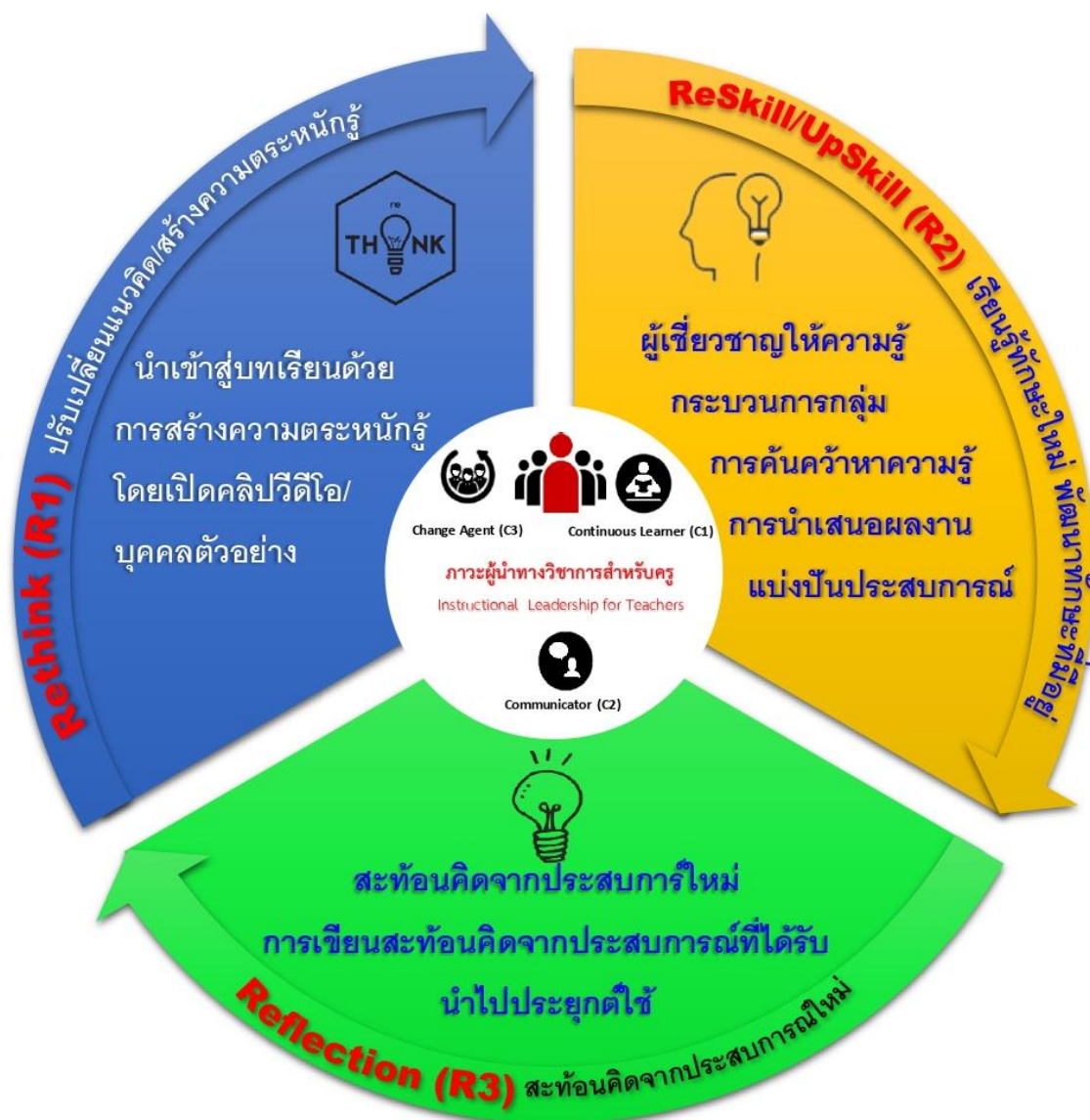
ข้อค้นพบ	การปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรม
<p>1. กระบวนการฝึกอบรมในขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด/สร้างความตระหนักรู้ หมายถึง ขั้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน</p>	<p>เพิ่มกิจกรรมการสะท้อนคิด เนื่องจากการดูแลการเขียนแบบสะท้อนคิดครูเขียนแบบสั้นๆ และครูขอไม่เก็บงานไว้สะสม จะขอเขียนแล้วส่งทำการจบกิจกรรมในแต่ละครั้งทันที (เนื่องจากครูมีภาระงานมากอยู่แล้ว) และผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการนำการสะท้อนคิดมาพูดคุยกับครูตั้งแต่การฝึกอบรมครั้งที่ 3 - 8</p>
<p>2. กระบวนการฝึกอบรมในขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่/พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ขั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น</p>	<p>ปรับการทำงานเดี่ยวในขั้นที่ 2 ให้เป็นกิจกรรมกลุ่ม เนื่องจากลดภาระงาน และลดเวลาในการจัดกิจกรรม ครูบางคนไม่กล้าพูดเดี่ยวในที่สาธารณะ แต่สามารถออกนำเสนอในงานกลุ่มได้</p>
<p>3. กระบวนการฝึกอบรมในขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขั้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้</p>	<p>ปรับข้อคำถามในแบบสะท้อนคิดให้มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บรรยายการเข้าร่วมกิจกรรมวันนี้ให้ละเอียด (เรียนรู้เรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร) 2) คุณรู้สึกอย่างไรกับกิจกรรมที่เข้าร่วม (บรรยายความรู้สึกพร้อมสิ่งที่ได้รับในวันนี้) 3) คุณจะนำสิ่งที่ได้รับในวันนี้ไปปรับใช้ต่อยอดอย่างไรบ้าง และคุณคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับในวันนี้ไปพัฒนาอะไรในตัวคุณบ้าง

รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

1	หลักการของรูปแบบ	3	ขั้นตอนการฝึกอบรมครู รูปแบบ RRR
<p>จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) ได้หลักการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมองเห็นตนเองและนำตนเอง 2. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ในเรื่องที่เห็นประโยชน์ต่อตนเอง 3. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สร้างขึ้นด้วยการลงมือกระทำ 4. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างและพัฒนาทักษะและตระหนักรู้ในตนเอง ที่ก่อให้เกิดความคิดใหม่หรือองค์ความรู้ใหม่ 5. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีแนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายไปประยุกต์ใช้ 		<p>ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ หมายถึง ขึ้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน</p> <p>ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ขึ้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น</p> <p>ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขึ้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้</p>	
2		ระยะเวลาการฝึกอบรม	
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ		<p>ระยะที่ 1 ประเมินก่อนฝึกอบรมเพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการฝึกอบรม สัปดาห์ โดยประเมิน 1 ตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน เมื่อไม่มีความแตกต่างสามารถเริ่มการฝึกอบรม</p> <p>ระยะที่ 2 การฝึกอบรม จำนวน 40 ชั่วโมง รวม 5 ครั้ง ครั้งละ 8 วัน ในแต่ละครั้งผู้วิจัยทำการ 8 ชั่วโมง กับกลุ่มทดลอง จำนวนประเมินโดยใช้แบบสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมและแบบประเมินผลงาน เพื่อเป็นคะแนนให้กับผู้เข้าอบรมดีเด่น และเก็บรวบรวมผลงานในขั้นสะท้อนความรู้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ</p> <p>ระยะที่ 3 ประเมินหลังฝึกอบรมเพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินหลังการฝึกอบรม สัปดาห์ โดยประเมิน 1 ตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน</p>	
ภาพกระบวนการฝึกอบรม) RRR)		4	
<p>เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู</p>  <p>R1 = Rethink R2 = ReSkill/UpSkill R3 = Reflection</p>		การวัดและประเมินผล	
ภาพประกอบ 11 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ หลังการทดลองการใช้รูปแบบ		ประสิทธิผลของรูปแบบ	
<p>ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู (CCC)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) : C1 2. นักสื่อสารที่ดี (Communicator) : C2 3. ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) : C3 		<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน (ประเมินแบบ 360 องศา) ก่อนและหลัง 2. แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการเข้าอบรมรายบุคคล 	

ภาพประกอบ 11 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ หลังการทดลองการใช้รูปแบบ

จากผลการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมทลกรุงเทพฯ ขอแสดงรูปแบบ RRR ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 12 รูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมทลกรุงเทพฯ หลักจากทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างฝึกรอบมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

1.1 ผลการศึกษาและพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยการศึกษเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและยืนยันองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการนำไปใช้ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ

1) ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้อยู่เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา

2) ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่

3) ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ใช้แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ

1) ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก และพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู สามารถสอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก

2) ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก และเพื่อนครูได้

3) ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้

ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ

1) ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม สามารถเสนอแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ และยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

2) ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้



1.2 ผลการพัฒนาเครื่องมือการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มี 3 ด้าน คือ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นแบบมาตรวัดรูปกริก (Scoring rubrics) ที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ 3 ระดับ ในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้แต่ละด้าน ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) วัดคุณภาพของเครื่องมือประเมิน

ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 และผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน เพื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินที่เป็นตัวแทนองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.84

1.3 ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1) ผลการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และการออกแบบการจัดการเรียนรู้บนฐานความเชื่อในทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แอนดราโกจี (Andragogy) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด (Reflection) และแนวคิดวิธีการฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการฝึกอบรม 4) การวัดและประเมินผล โดยมีกระบวนการฝึกอบรม (รูปแบบ RRR) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ Rethink (R1) หมายถึง ขึ้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน โดยผ่านกิจกรรมคลิปลีวีดีโอ และ บุคคลตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ReSkill/UpSkill (R2) หมายถึง ขึ้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ Reflection (R3) หมายถึง ขึ้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการประเมินความเหมาะสมของคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.26) และผลการพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความสอดคล้อง

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.1 ผลการดำเนินการนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ การทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กับครูโรงเรียนเซนต์เทเรซา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 คน แบ่งเป็น กลุ่มทดลองจำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 25 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนฝึกอบรมเพื่อหาค่าความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินก่อนการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน เมื่อไม่มีความแตกต่างสามารถเริ่มการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู จำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 5 ชั่วโมง รวม 40 ชั่วโมง กับกลุ่มทดลอง ในแต่ละครั้งผู้วิจัยทำการประเมินโดยใช้แบบสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมและแบบประเมินผลงาน เพื่อเป็นคะแนนให้กับผู้เข้าฝึกอบรมดีเด่น และเก็บรวบรวมผลงานในขั้นสะท้อนความรู้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 การประเมินหลังฝึกอบรมเพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ โดยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน

2.2 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.2.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Independent พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ($t=1.675$, $p=.101$) ดังนั้นเมื่อค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.2.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยครูกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม ใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Independent ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=7.79$, $p=.000$) สรุปได้ว่า หลังจากการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู ครูกลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูกลุ่มทดลอง ประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Paired Simple t-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ของกลุ่มทดลอง หลังจากฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-4.858$, $p=.000$) สรุปได้ว่า หลังการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครู ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ครูกลุ่มควบคุมประเมินตนเอง เพื่อน และหัวหน้าประเมิน เพื่อยืนยันว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยใช้วิธีการทางสถิติ t-test แบบ Paired Simple t-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ของกลุ่มควบคุม ประเมินพร้อมกับกลุ่มทดลอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-1.875$, $p=.073$) สรุปได้ว่า เวลาไม่ได้ทำให้ครูกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับครูสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ค่าร้อยละคะแนนการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม คะแนนผลงาน เพื่อค้นหาผู้เข้าร่วมกิจกรรมดีเด่น สังเกตและประเมินโดยผู้วิจัย ของครูกลุ่มทดลองจำนวน 25 คน พบว่า รหัสครู 001 เป็นผู้ที่มีคะแนนสูงสุด เป็นผู้ได้รับรางวัล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดีเด่น มีคะแนนรวม 19 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน (ร้อยละ 95) และสามารถสรุปได้ว่า ครูกลุ่มทดลองทุกคนที่เข้าร่วมการอบรม มีความสนใจ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกกิจกรรม จากคะแนนที่ครูได้รับ มีค่าร้อยละ 65 – 95 ซึ่งมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

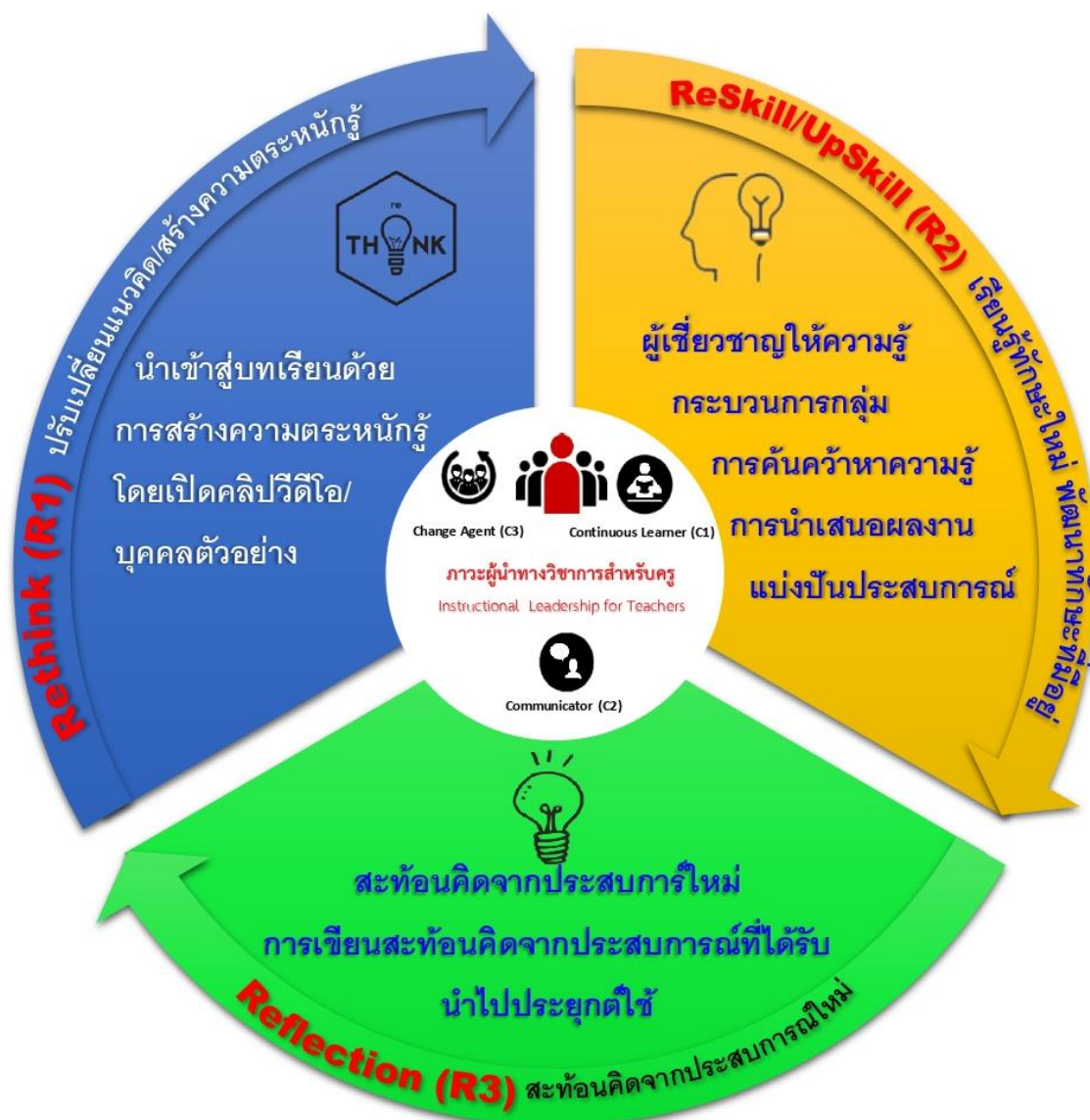
2.2.6 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสะท้อนคิดในการฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 8 ครั้ง พบว่า

1) ด้านผู้เรียนรู้้อยู่เสมอ (Continuous Learner) ครูรู้ว่าการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หรือตลอดชีวิต โดยอาชีพครู สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่ต้องศึกษาค้นคว้าความรู้ตลอดเวลา คือ ความรู้ด้านหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่มีส่วนช่วยในการสอนที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน การเรียนรู้ไม่ใช่เพียงอยู่แต่ในห้องเรียนเท่านั้น เทคโนโลยี การพูดแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เมื่อเราศึกษาหาความรู้ได้จนเชี่ยวชาญแล้ว สามารถนำไปสู่การปรับใช้สำหรับตนเองและแนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้แก่เพื่อนครูได้

2) ด้านนักสื่อสารที่ดี (Communicator) ครูรู้ว่าการสื่อสาร การพูดคุย การแบ่งปัน การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้คำแนะนำนั้น ต้องคำนึงถึงภาษาในการพูด การประชาสัมพันธ์ ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เหมาะสม การถ่ายทอดความรู้นั้นต้องผ่านวิธีการสอนที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับ เสนอแนะนั้นควรเป็นการพูดที่ให้กำลังใจ เหมาะสม เป็นภาษาพูด และการทำงานร่วมกับผู้อื่นครูต้องรับฟัง เปิดใจ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

3) ด้านผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ครูพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ในทุกสถานการณ์ สามารถปรับแนวคิดใหม่ และพร้อมสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากการปรับทัศนคติของตัวเอง พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ขอแสดงรูปแบบ RRR ซึ่งประกอบไปด้วย Rethink (R1) ReSkill/UpSkill (R2) Reflection (R3) ที่เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู CCC ซึ่งประกอบด้วย Continuous Learner (C1) Communicator (C2) Change Agent (C3) ดังต่อไปนี้ เป็นฉบับสมบูรณ์



ภาพประกอบ 14 รูปแบบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ฉบับสมบูรณ์

2.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมครูเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ผลการปรับปรุงจากการนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไปทดลองใช้ฝึกอบรม พบว่า

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด/สร้างความตระหนักรู้ เพิ่มกิจกรรม
การสะท้อนคิด เนื่องจากการดูผลการเขียนแบบสะท้อนคิดครูเขียนแบบสั้นๆ และครูขอไม่เก็บงาน
ไว้สะสม จะขอเขียนแล้วส่งทำการจบกิจกรรมในแต่ละครั้งเลย (เนื่องจากครูมีภาระงานมาก)

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่/พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น
ปรับการทำงานเดี่ยวในขั้นที่ 2 ให้เป็นกิจกรรมกลุ่ม เนื่องจากลดภาระงาน และลดเวลาในการจัด
กิจกรรม ครูบางคนไม่กล้าพูดเดี่ยวในที่สาธารณะ แต่สามารถออกนำเสนอในงานกลุ่มได้

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ ปรับข้อคำถามใน
แบบสะท้อนคิดให้มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น ดังนี้ บรรยายการเข้าร่วมกิจกรรมวันนี้ให้ละเอียด
(เรียนรู้เรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร) คุณรู้สึกอย่างไรกับกิจกรรมที่เข้าร่วม (บรรยายความรู้สึก
พร้อมสิ่งที่ได้รับในวันนี้) และ คุณจะนำสิ่งที่ได้รับในวันนี้ไปปรับใช้ต่อยอดอย่างไรบ้าง และคุณคิด
ว่าจะนำความรู้ที่ได้รับในวันนี้ไปพัฒนาอะไรในตัวคุณบ้าง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของ
การวิจัยเป็น 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู แสดงถึง คุณลักษณะที่มีความสำคัญอย่าง
มากต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูนั้น มีบทบาททางการ
ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของ
ครู และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จากการศึกษา
พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู หมายถึง ผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำไปใช้
มีเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ
แนะนำ/เสนอแนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถริเริ่มและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่
เปลี่ยนแปลงได้ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่
ดี (Communicator) และ ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งสอดคล้องกับ เบอร์
เกอร์และฮอลลินเกอร์ (Burger and Hallinger, 2007) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย

8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบรวม การผลิตสื่อ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การพัฒนาเพื่อน ครูด้านการเรียนการสอน หมายถึง แสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน การเต็มใจยอมรับ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน 3) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล 4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 5) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและสนองเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้ สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง 6) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิบัติงานด้าน การเรียนการสอน งานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความอุทิศตน ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นและ รับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้ 7) การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความพยายาม ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี และ 8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถใน การจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ทศพร มนตรีวงศ์ และ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2559) ได้ ศึกษา องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบซึ่งได้แก่ การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมใน การพัฒนา การเป็นแบบอย่างทางการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล มีแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีอรรถภาพและดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยการมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานของโรงเรียนตาม กรอบการ ประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ ได้ผลผลิตของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนมีทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลายเป็น ผู้เรียนที่มีความเป็น พลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ ตลอดจน จอห์น เอฟ. เคนเนดี เป็นประธานาธิบดีคนที่ 35 ของสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงภาวะผู้นำขณะขึ้นพูดในเมือง ดัลลาส รัฐเท็กซัส ในปี 1963 ว่า “ภาวะผู้นำและการเรียนรู้เป็นสองสิ่งที่ยากออกจากกันไม่ได้” เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นพรสวรรค์ แต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ อนุสรฯ สุวรรณ

วงศ์.2560 กล่าวว่า พฤติกรรมสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถทางการสื่อสาร ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง การให้กำลังใจเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำในโรงเรียน การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การโน้มน้าวจิตใจให้เพื่อนครูตระหนักในการพัฒนาวิชาชีพและโรงเรียน การมีทักษะการฟัง การพูด การตั้งคำถาม การสื่อสารแบบสองทิศทางเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา งาน สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครู ครูที่จะส่งผลต่อการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 1) การเป็นแบบอย่างทางการสอน คือ ครูต้องมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุง วางแผนการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ ครูให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ การวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการทำงานร่วมกันร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และ (3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ โดยใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน แมททิว ฮอล และอาร์มบิด (Mathews, Holt & Arrambide. 2014) ได้เสนอแนะไว้ว่าการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารแบบเป็นทางการซึ่งก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคลและอาจนำมาซึ่งความขัดแย้ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Center for Teaching Quality (2014) พบว่าครูต้องการมีบทบาทภาวะผู้นำแห่งการสมาคม (Association Leadership) หมายความว่า ครูผู้นำจะต้องสามารถเสริมพลังบรรยากาศเชิงบวกที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันได้อย่างมีพลัง โดยมีความสามารถในการนำทีมงานที่มีขนาดใหญ่และมีความขัดแย้งได้ สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมที่กระตุ้นให้เพื่อนครูที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยเทคนิคการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวกระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทั้งนี้ครูผู้นำมีบทบาทในการเป็นตัวกลางในการสื่อสารเพื่อสะท้อนความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของครูได้แก่ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการเรียนรู้อการเป็นแบบอย่างทางการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือการเป็นแบบอย่างทางการสอน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ใช้แนวทางสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 3) มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี 4) เป็นแบบอย่างที่ดี 5) ประเมินการเรียนการสอน ซึ่งครูมีการปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้แนวทางและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เลือกแนวทางสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน วางแผนการสอนอย่างหลากหลายแนว ซึ่ง (ธนกฤต พรหมนันท, 2560) กล่าวถึงความสำคัญที่ครูต้องมีความรู้และเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีว่า การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจว่ามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรทฤษฎีในการสอน และในบริบทของการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มากขึ้นผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างให้กับครูในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน

1.2 เครื่องมือการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) 2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ 3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นแบบมาตรวัดรูบริก (Scoring rubrics) ที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ 3 ระดับ 1 – 3 โดยระดับ 1 : น้อย ระดับ 2 : ปานกลาง และ ระดับ 3 มาก ประกอบด้วยข้อรายการประเมินตามองค์ประกอบทั้ง 25 ข้อ โดยระดับภาวะผู้นำพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูที่ได้การศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ นำมาใช้อธิบายเกณฑ์การให้คะแนนทั้ง 3 ระดับ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการประเมินความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective Congruency) วัดคุณภาพของเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 และผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน เพื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินที่เป็นตัวแทนองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัด

อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบประเมินมีความเหมาะสมสามารถนำไปประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้ และด้วยการปฏิบัติงานของครูรูปแบบการประเมินบนพื้นฐานของการประเมินผู้ที่จะมองหรือสังเกตเห็นพฤติกรรมบ่งชี้ของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี คือ ตนเอง เพื่อน และหัวหน้าของผู้รับการฝึกอบรม ดังนั้นการประเมินในรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการประเมินแบบ 360 องศา ที่เป็นการประเมินแบบสภาพจริง สอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548: 271) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาว่าหมายถึง วิธีการในการประเมิน Competencies ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องและตัวเอง การประเมินมีหลายประเภท การประเมิน 360 องศาแบบมุ่งเน้นภาวะผู้นำ (Competencies – Based Leadership) การประเมินแบบนี้เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือ ความสามารถในทุกระดับ และ ดนัย เทียนพุด (2547: 131) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา หมายถึงการประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินแบบรอบมิติ โดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่เห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ประเมินศักยภาพ และความสามารถ โดยการใช้แหล่งผู้ประเมินมากที่สุด เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการ และตนเอง เพื่อให้ได้ผลประเมินรอบด้าน แบลคและวิลเลียม (Blak & William, 2006) เพื่อให้การประเมินตนเองมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น เกณฑ์ในการให้คะแนนรูบริกแยกองค์ประกอบ (Analytical Scoring Rubric) เกณฑ์เหล่านี้จัดทำโดยผู้สอนหรือโดยร่วมมือกับผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนจะเข้าใจเกณฑ์สำหรับงานประเมินได้ง่ายขึ้นหากสามารถตรวจสอบงานโดยผู้เรียนคนอื่นควบคู่ไปกับการประเมินตนเอง หรือ ที่เรียกว่า การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) พอพแฮม (Popham, 1999: p.197) กล่าวว่า รูบริกคือเครื่องมือประเมินที่ใช้ในการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากผลการเรียนของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดหรืออาจกล่าวได้ว่า รูบริกคือชุดแนวทางการให้คะแนน (เกณฑ์) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลหรือผลผลิตของผู้เรียน รูบริกสามารถใช้กับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เมื่อใช้รูบริกในการประเมิน ผู้เรียนจะได้รับคะแนนรวมตามเกณฑ์ที่ผู้เรียนทำได้ดีจากคะแนนตามเกณฑ์ทั้งหมด

2. รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร
สังคมชนบทกรุงเทพฯ

2.1 รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนใน
สังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้ทำให้ครูได้เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับ
ครู กล่าวคือ ครูเป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอ ครูเป็นนักสื่อสารที่ดี และครูเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
ด้วยความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น และความจำเป็นที่ต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ
สำหรับครูผ่านรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นศิลป์และ
ศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ เชื่อว่ามนุษย์เราต้องสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านทาง
ประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างโครงสร้างทางปัญญา การเรียนรู้
เกิดจากประสบการณ์ รวมทั้งสร้างความเข้าใจผ่านทางกระตือรือร้นคิด บนพื้นฐานของการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันของผู้ใหญ่หรือครูด้วยกันจะนำไปสู่การนำไปใช้

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น นำมาสู่หลักการ
ของรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคม
ชนบทกรุงเทพฯ ประกอบด้วย ครูได้เสริมสร้างความรู้ผ่านประสบการณ์ความรู้ที่ตนเองมี และจาก
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฟังบรรยาย การอภิปราย ฯลฯ ซึ่งทำให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไป
ปรับใช้ในสถานการณ์จริง บนการปฏิบัติงานจริง และสะท้อนคิดเพื่อเป็นการยืนยันว่าจะพร้อมรับ
การปรับเปลี่ยนหรือนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่สังเคราะห์มาจาก
ทฤษฎีข้างต้น จำนวน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิด/สร้างความตระหนักรู้
Rethink (R1) ขั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่/พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ReSkill/UpSkill (R2) ขั้นที่
3 สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ Reflection (R3) โดยทั้ง 3 ขั้นตอนเป็นวงจรต่อเนื่องกันและ
ทุกครั้งของการจัดการเรียนรู้จะดำเนินการทุกขั้นตอน ซึ่งแต่ละครั้งของการฝึกอบรม จะหมุนวน
กระบวนการทั้ง 3 ขั้นนี้ ซึ่งจะเป็นการฝังกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับเรื่องที่จะส่งเสริม ซึ่งใน
การวิจัยนี้คือการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยมีการเสริมสร้างแบบตอกย้ำซ้ำ
ทวนไปทุกครั้ง เป็นการย้ำความรู้และทบทวนซ้ำไปเรื่อย ๆ จนเป็นประสบการณ์การเรียนรู้และ
พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถชัย ศักดิ์สูง. (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ของ
ผู้ใหญ่ว่าแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กเพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าดังนั้นการเรียนรู้ต้อง
ยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ซึ่งประกอบด้วย 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-
concept) ผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเอง
จะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการนำตนเองเป็นตัวของตัวเอง 2) ประสบการณ์ (Experience)

ผู้ใหญ่ มีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ขณะเดียวกัน ก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อรู้สึกว่าจะสิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน และ 4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้โดยมุ่งนำความรู้ไปใช้ทันที สอดคล้องกับ สันทัด สันตฤพันธ์ประทุม. (2553: ออนไลน์) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่จะฝึกอบรมผู้บริหารให้เกิดแรงบันดาลใจเพื่อกระทำในสิ่งที่ดีกว่านั้นควรยึดวิธีการฝึกอบรมโดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยเหตุนี้วิธีการฝึกอบรมจึงควรเน้นการจัดประสบการณ์ที่มีเป้าหมาย (Structured Experience) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนแนวคิดหรือแสดงความคิดเห็นจากกิจกรรม สุวิมล ว่องวาณิช (2548: 81-83) ได้ให้ความเห็นเรื่องกระบวนการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลไว้ว่าจำเป็นต้องดำเนินการศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้ตรงตามบริบทและสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน อภิปรายได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ปรับเปลี่ยนแนวคิด/สร้างความตระหนักรู้ Rethink (R1) เป็นการเปิดการมองให้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โดยผ่านกิจกรรมบุคคล ตัวอย่าง คลิปวีดีโอกระตุ้น และให้ครูได้รับรู้ว่าเรื่องที่เรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตนเพราะทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเชื่อว่า ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาเขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ คอฟฟ์กา และ เนลสัน (Koffka & Nelson, 1965 cited in Kohier, 1969, p.308) ได้เสนอแนวคิดว่า ความตระหนักรู้มีความหมายเหมือนกับ ความสำนึก (Consciousness) ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ เกิดจากการรับรู้ที่มีความหมาย ความตระหนักรู้จึงเป็นสภาวะที่บุคคลได้รับความรู้ ได้รับรู้ หรือ ได้ประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วมีการประเมินค่าและความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งเป็นช่วงของสภาวะตื่นตัวทางจิตใจ ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาหรือประสบการณ์และสภาวะแวดล้อมหรือ สิ่งเร้าภายนอก เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนักรู้ขึ้น

ขั้นที่ 2 เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ReSkill/UpSkill (R2) เป็นขั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญมิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย การวิเคราะห์ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้างแล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Share) คือ การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างความคุ้นเคย มีความรู้สึกไว้วางใจกัน มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางความคิดเห็นและประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำหลักการเรียนรู้ของผู้สูงอายุที่กระตุ้นให้ผู้สูงอายุนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ของตนเอง เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ และจะมีความสุขที่จะแบ่งปันประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ตนเองประสบมา การจัดการอบรมที่มุ่งเน้นให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้นำเสนอเรื่องราวที่ได้พบเจอกับกลุ่มวัยที่แตกต่างกัน จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสนุกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ การสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมการอบรมที่ประกอบด้วยกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มวัยอื่น ๆ ที่เข้าร่วมการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและกัน (นฤมล จันทร์เจิด.2563: 137)

ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ Reflection (R3) เป็นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ (อาพันธ์ ชนิตร สู่พานิช. 2554, Watson. 1979) การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม เกิดการวิเคราะห์สังเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ใหม่ เพื่อนำไปพัฒนา ต่อยอดทางความคิด และประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยได้ หลักการจัดการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ที่นำเอาประสบการณ์เดิมมาบูรณาการกับความรู้ใหม่ นำมาประมวลและสร้างเป็นแนวทางใหม่และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่าง

จากการทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมแบบ “RRR” พบว่า ผู้ฝึกอบรมต้องคำนึงถึงบทบาทของครูที่สอนผู้ใหญ่ว่าควรจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ คุณสมบัติสำคัญ คือ การให้ความไว้วางใจ และความนับถือยกย่องแก่ผู้เรียน การมีความจริงใจต่อผู้เรียน และ การมี

ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งการตั้งใจฟังผู้เรียนพูด การควบคุมหรือดำเนินการฝึกอบรม ต้องอำนวยความสะดวกดังนี้ 1) ต้องเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน 2) ควรช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของแต่ละบุคคลในชั้นเรียน รวมทั้งจุดมุ่งหมายของกลุ่มด้วย 3) ควรจะดำเนินการฝึกอบรมไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนเพราะว่ามีความหมายสำหรับผู้รับการฝึกอบรมอย่างมาก 4) จะต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) ให้เป็นไปได้อย่างกว้างขวางและแลดูเป็นเรื่องง่าย ๆ สำหรับผู้ฝึกอบรมด้วย 5) ควรจะต้องมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็น "แหล่งความรู้ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้" 6) เพื่อบรรยากาศในห้องฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี ผู้ฝึกอบรมสามารถช่วยให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนหนึ่งผู้เรียน เช่น มีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยการร่วมแสดงความคิดเห็นได้เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน 7) ควรจะได้เริ่มต้นแสดงความรู้สึก ให้เกิดขึ้นในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็นแต่ไม่ใช่โดยการบังคับหรือวิธีการข่มขู่ ซึ่งความคิดที่แสดงออกมานั้นสมาชิกอื่น ๆ อาจจะไม่ยอมรับฟังหรือไม่รับฟังก็ได้ 8) ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ร่วมกันในห้องเรียน ผู้ฝึกอบรมจะต้องมีความว่องไวอยู่ตลอดเวลาในการแสดงออก เพื่อการรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง (สถาบันข้าราชการครู, ออนไลน์)

3. การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดนครราชสีมา

ก่อนการฝึกอบรม เนื่องจากผู้วิจัยใช้แผนการทดลองแบบ Pretest – Posttest แบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนั้นจึงมีการวัดค่าความแตกต่างของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูทั้ง 2 กลุ่มก่อนเริ่มฝึกอบรม ซึ่งผลการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโดยการประเมินแบบ 360 องศาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย (กลุ่มทดลอง = 63.56, กลุ่มควบคุม = 62.36) และ ($t = 1.496, p = .141$) ผู้วิจัยจึงเริ่มการฝึกอบรมและได้ประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบฝึกอบรม ดังนี้

หลังการใช้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู พบว่า ครูกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย (กลุ่มทดลอง = 67.12, กลุ่มควบคุม = 61.48) และ ($t = 7.79, p = .000$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบหลังการใช้รูปแบบของกลุ่มทดลองพบว่า ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย (ก่อนทดลอง = 63.56, หลังทดลอง = 67.12) และ ($t = -4858, p$

= .000) ซึ่งครูกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีค่าเฉลี่ย (Pretest = 65.00, Posttest = 68.83) รองลงมาคือ นักสื่อสารที่ดี (Communicator) มีค่าเฉลี่ย (Pretest = 62.50, Posttest = 67.40) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) มีค่าเฉลี่ย (Pretest = 63.78, Posttest = 65.67) ซึ่งผู้วิจัยประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของกลุ่มควบคุมเพื่อยืนยันว่าเวลาไม่ได้ทำให้กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดการใช้รูปแบบ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการการฝึกอบรมแบบ “RRR” สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คือครูกลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม และครูกลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูสูงขึ้นหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้งการสะท้อนคิดของกลุ่มทดลองหลังการฝึกอบรม ทำให้ครูได้เขียนบทพจนานุกรมการเสริมสร้างความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้ ถึงแม้จะเป็นการเขียนแบบสั้น ๆ แต่ก็รับรู้ได้ว่าครูจะนำขั้นตอนการสะท้อนคิดไปปรับใช้และพัฒนาต่อไปในการปฏิบัติของตนในแต่ละวัน และสังเกตได้จากการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม ครูมีความร่วมมือ ร่วมกันจัดทำผลงาน และนำเสนออภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้โดยไม่ต้องถูกบังคับ เพราะรูปแบบฝึกอบรม กระบวนการ “RRR” มีความหลากหลายในกิจกรรม ประกอบด้วย การรับชมวิดีโอ การเป็นบุคคลตัวอย่าง การบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปราย แบบฝึกหัด การสะท้อนคิด เน้นการแบ่งปันประสบการณ์ผ่านความรู้ที่ตนเองมี ทำให้รูปแบบฝึกอบรมประสบความสำเร็จ และจากการประเมินที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการประเมินด้วยตนเอง เพื่อนครู และหัวหน้าประเมิน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ทำให้ผลการประเมินนั้นเป็นการประเมินแบบรอบด้านเป็นผลยืนยันซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Charney & Conway, 2005, p.76) องค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมควรประกอบด้วยหลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมายของโปรแกรม คุณสมบัติของโปรแกรมเนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรมเอกสารที่ใช้ในโปรแกรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม การประเมินผลโปรแกรม (พงศธร , 2550 : 15-23) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุวิทย์ ยอดสละ, 2556 : 247) ที่พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมได้แก่ที่มาและความสำคัญของโปรแกรมวัตถุประสงค์ของโปรแกรมรูปแบบและวิธีการพัฒนาโครงสร้างของโปรแกรมเนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดองค์กร สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู กรณีที่ต้องการนำรูปแบบไปพัฒนาคุณลักษณะอื่น ๆ ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมกับรูปแบบ
2. โรงเรียนในสังกัดองค์กร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 36 โรงเรียน สามารถนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูนี้ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมครู หรืออาจเลือกพัฒนาคุณลักษณะหรือองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่ต้องการได้
3. โรงเรียนในสังกัดองค์กร สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำกระบวนการที่ใช้ตามรูปแบบไปใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้
4. ครูสามารถนำแบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูไปใช้ในการประเมินตนเองเพื่อจะได้ข้อบกพร่องของตนเอง และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูให้เกิดคุณภาพ
5. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูเป็นปัจจัยที่สำคัญของการใช้รูปแบบ ดังนั้นจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนรูปแบบให้ประสบความสำเร็จ
6. การนำรูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบให้ละเอียดชัดเจน โดยศึกษาทำความเข้าใจหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนของรูปแบบและการวัดและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการตามรูปแบบประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูเป็นการศึกษาเบื้องต้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูเพื่อนำไปสู่การออกแบบการฝึกอบรมในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้อง อันจะเป็นประโยชน์ในการนำองค์ประกอบไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงแนวทางการบูรณาการรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้กับการพัฒนาครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ เพื่อให้ครูได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ในขั้นของการสะท้อนคิด ครูเขียนผลการสะท้อนคิดในท้ายของการฝึกอบรมและส่งทันที เหตุผลของครูคือ ครูมีภาระงานมากพอแล้วไม่ขอสะสมงานนี้เอาไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการสะท้อนคิดนี้ให้อยู่ในขั้นที่เหมาะสมกับครูมากที่สุด



บรรณานุกรม

- Atkins, S., และ Murphy, K. (1993). Reflection : A Review of the Literature. *Journal of Advanced Nursing*, 18(8), 1199-1192.
- Bednar, A. K., Cunningham, D., Duffy, T. M., และ Perry, J. D. (1991). Theory into practice: How do we link? In G. J. Anglin (Ed.), *Instructional technology, Past, present, and future. Libraries Unlimited.*
- Blanchard, P., และ Thacker, J. (2007). *Effective training: systems, strategies, and practices.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Chell E. (2001). *Entrepreneurship: Globalization Innovation and Development.* . London: Thomson Learning.
- Duffy T M, และ D. J. Cunningham. (1996). *Constructivism: Implication for the Design and Delivery of Instruction* (D. H. Jonassen). *Handbook of Research for Educational Communications and Technology*: New York.
- Fleming N D. (2001). *Teaching and learning styles: VARK strategies.* Christchurch: New Zealand.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: A guide to teaching learning methods.* Oxford: Oxford Brookes University.
- Girvan, N. (2001). *Reinterpreting the Caribbean.* In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.): *New Caribbean thought: A reader.* Jamaica: University of the West Indies Press.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125-142.
- Hallinger, P., และ Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *Elementary School Journal - ELEM SCH J*, 86.
- Hopkins, D. (2003). Instructional leadership and school improvement. Retrieved 01/01 https://www.researchgate.net/publication/251801413_Instructional_leadership_and_school_improvement
- Hoy, A. W., และ Hoy, W. K. (2003). *nstructional Leadership: A Learning-centered Guide.* I. MA: Allyn & Bacon.

- Huber, D. L. (2007). *Leadership and nursing care management* (3rd). Philadelphia, PA: Saunders Elsevier.
- Jenkins, B. (2009). What It takes to be an Instructional Leader.
<https://www.researchgate.net/publication/234594862>
- Johnson, K. A., and Foa, L. F. (1989). *Instructional Design: New Alternatives for Effective Education and Training*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Kolb, D. A. (1984). *Organizational Psychology : A Book of Readings* (4th). Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Lashway, M. (2002). Blended learning and sense of community: a comparative analysis with traditional and fully online graduate course. Retrieved August
- McEwan, E. K. (2003). *Ten Traits of Highly Effective Principals: From good to great performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murphy, J. (1988). Methodological, measurement, and conceptual problems in the study of instructional leadership. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 10(2), 117-139.
- Murphy K J, and Kevin O. (1999). *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North-holland Constructivist Perspective.
- Sergiovanni, T. J. (2004). *Educational governance and administration* (5). U.S.A: Pearson Education.
- Strodl P. (1992). *A model of teacher leadership. Paper presented at the annual meeting of the Eastern Educational Research Association*. Hilton Head: SC.
- Ursulla Achieng Okoth. (2018). *Head Teachers' Characteristics and Instructional Leadership in Curriculum Implementation in Secondary Schools* Senior Lecturer. Department of Educational Administration and Planning. . University of Nairobi: Kenya.
- Van Deventer, I. (2016). *An Educator's Guide to School Management-Leadership Skills*.
- Weber, J. (1996). *Leading the instructional program*. In S. Smith & P. Piele (Eds.). *School*

- leadership*. Eugene, Oregon: Clearinghouse of Educational Management.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). การบริหารการฝึกอบรม. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
เพชรบูรณ์.
- กิตติ พัทธวิชัย. (2544). การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการ
เรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่มที่ 2 หน่วยที่ 10. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- จกกลณี ชุตินาเทินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพฯ:
พี เอ ลีฟวง.
- จักรพงษ์ ถาบุตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์.
- ณัฐพล ภมรณะเสวิต, และ นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2561). รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับ
ทักษะในงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศวารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ. *JISB*, ปีที่ 4
ฉบับ 3, กรกฎาคม-กันยายน หน้า 66.
- दारारัตน์ คำอ่วม. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารดุชะฎิบัณฑิต
ทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 4 ฉบับที่ 2, พฤษภาคม-
สิงหาคม.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ เทียวศรีและคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ ซี
กราฟฟิค.

- รุ่งนภา นุตรวางศ์. (2552). หลักสูตริงมาตรฐานการพัฒนาสู่คุณภาพ. วารสารวิชาการ 4, ตุลาคม-ธันวาคม 2552.
- วิเชียร ทองคลี. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริการสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. วารสารราชพฤกษ์, ปีที่ 9, ฉบับที่ 2, (ต.ค. 2554-ม.ค. 2555), หน้า 2549-2554.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย การศึกษาต่อเนือง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ชัย ททรัพย์ประไผย. (2562). บุคคลแห่งรางวัลเกียรติยศ. ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปีการศึกษา (2562): แผนกพัฒนาวิชาชีพครู.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมชาติ กิจบรรจง. (2544). สูตรสำเร็จการจัดการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 10, 18 (ม.ค.-มิ.ย. 2556).
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เขตนครสวรรค์. (พุทธบริหารการศึกษา).
- อภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). โมเดลสมการการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- อำนาจ เดชชัยศรี. (2542). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทางการศึกษา. วารสารข้าราชการครู, 19,4 (เมษายน - พฤษภาคม), 12-18.
- อำภพรณ ดันตินาครกุล. (2558). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21. บทความวิชาการ, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1, มกราคม-มิถุนายน.
- อุษาวดี จันทรสนธิ. (2550). ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, ปีที่ 1(2), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

และ


รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของเกณฑ์การให้
คะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมและแผนกิจกรรมการฝึกอบรม

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**

- | | |
|--------------------------------------|---|
| .1บาทหลวง ดร.เอกรัตน์ หอมประทุม. | ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา
องค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ |
| .2ซิสเตอร์ ดร.เยาวลักษณ์ รอดงาม. | ผู้จัดการผู้อำนวยการ/
โรงเรียนเซนต์แมรี |
| .3ซิสเตอร์ ดร.สมลักษณ์ มธุรสสุวรรณ. | ผู้จัดการผู้อำนวยการ/
โรงเรียนวัดนักบุญเปโตร |
| .4ซิสเตอร์ ดร.สมจิตร ทรัพย์อัประไมย. | ผู้จัดการ โรงเรียนพระหฤทัย นนทบุรี |
| .5ดร.อาทิตย์ สอนสุจิตรา. | งานพัฒนาการศึกษา และงานนโยบายและแผน
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของ
เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฝึกอบรมและแผนกิจกรรมการฝึกอบรม**

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. รศ. ดร.ศุภวรรณ เล็กวิไล | อาจารย์ประจำหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 2. ผศ.ดร.วิเชียร พันธุ์เครือบุตร | รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและแผนงาน
วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา |
| 3. บาทหลวงวิษุกรณ์ เกตุภาพ | หัวหน้าแผนกวิชาการ
ฝ่ายการศึกษาองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ |
| 4. ซิสเตอร์ทัศนะ ทิพย์สนิท | ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ
โรงเรียนแม่พระประจักษ์ สุพรรณบุรี |
| 5. ดร. พัชรินทร์ แก้วมาเมือง | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ |



ภาคผนวก ข
คู่มือการใช้รูปแบบฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

**DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL TO ENHANCE
INSTRUCTIONAL LEADERSHIP FOR TEACHERS OF SCHOOLS
UNER THE BANGKOK ARCHDIOCESE**

ไอลรา เลาหะหมิน

นิสิตปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นคู่มือที่ประกอบการทำปริญญานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการวิจัยและพัฒนา หลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยหวังว่า รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ฉบับนี้จะสามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อวิชาชีพครูต่อไป

ไอยรา เลาะหมื่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการของรูปแบบ.....	188
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ.....	188
3. รูปแบบการฝึกอบรมครู.....	189
แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	190
4. การวัดและประเมินผล.....	208
- แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	209
- แบบประเมินผลงานและการนำเสนองานการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	210
- แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	211
- แบบบันทึกหลังการฝึกอบรม (Reflection)	217

.1 หลักการของรูปแบบ

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เชิงปัญญา (Cognitive constructivism Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสะท้อนคิด (Reflection) ได้หลักการดังนี้

ผู้ใหญ่มองเห็นตนเองและนำตนเองได้ รู้จักเหตุและผล และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีประสบการณ์ ซึ่งผู้ใหญ่จะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าเรื่อง que เรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และมีความจำเป็น

ผู้ใหญ่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ความรู้จะถูกสร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ การได้ลงมือกระทำ บนพื้นฐานของประสบการณ์/การเปลี่ยนแปลงเรียนรู้/การอธิบายเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะ ตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) (C1) คือ

1.1 ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและนำไปใช้อยู่เสมอ หมายถึง ครูที่เข้าใจและอธิบายหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้ถูกต้อง สามารถ แนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551/หลักสูตรปฐมวัย จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้

1.2 ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ จากแหล่งที่สะดวก รวดเร็ว และเชื่อถือได้

1.3 ครูที่ศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ หมายถึง ครูที่สอนโดยนำแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน สามารถแนะนำ/บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของแอปพลิเคชัน/เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน

2) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) (C2) คือ

2.1 ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ หมายถึง ครูพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน/เด็ก และพูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนครู สามารถสอนโดยใช้วิธีการที่สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน/เด็ก

2.2 ครูที่แนะนำ/เสนอแนะ หมายถึง ครูให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/เด็ก และเพื่อนครูได้

2.3 ครูที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง ครูที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและนำไปปรับใช้

3) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (C3) คือ

3.1 ครูที่สร้างการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูริเริ่มการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม สามารถเสนอแนวคิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ และยอมรับกับการถูกปฏิเสธในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

3.2 ครูที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนได้

.3รูปแบบการฝึกอบรมครู

3.1 รูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดังนี้

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้ หมายถึง ขั้นมองเห็นตนเองและตระหนักรู้ในตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกในการเรียน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ขั้นเรียนรู้สิ่งใหม่หรือความรู้ที่สร้างจากประสบการณ์การเรียนรู้ แปลความหมายตามประสบการณ์ของแต่ละคน ลงมือกระทำอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายเสนอความคิดเห็นที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนโครงสร้างความรู้ของตนและสร้างความหมายของตนเองขึ้นมาใหม่ การใช้ความรู้สึกในการรับรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ หรือจากประสบการณ์ของผู้อื่น

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิดจากประสบการณ์ใหม่ หมายถึง ขั้นการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อการนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมมาช่วยวิเคราะห์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่บนสถานการณ์/เหตุการณ์ สิ่งที่ได้ก็คือ องค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางในการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

แผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ครั้งที่	ระยะเวลา	กิจกรรม	จุดประสงค์การฝึกอบรม	องค์ประกอบ 3)C)	เครื่องวัดและ ประเมินผล
1	วันที่ 1 .ชม 5	- ครูคือใคร ใครคือครู	.1เพื่อให้ครูรู้หน้าที่ของตนเอง	C1 C2 C3	-แบบสังเกตการเข้า ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
2	วันที่ 2 .ชม 5	คัมภีร์ -KEY สำคัญเพื่อ สร้างสรรค์แผนการ เรียน	.1เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญ ของหลักสูตรฯ และการนำ หลักสูตรฯ ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน 2. เพื่อให้ครูจัดทำแผนการ จัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ .3เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ ในการจัดทำแผนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	C1 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
3	วันที่ 3 .ชม 5	กระดานดำ - ร้องให้	.1เพื่อให้ครูศึกษาเทคโนโลยี ช่วยสอน .2เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยี ช่วยสอน .3เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ ในเรื่องเทคโนโลยี	C1 C2	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรมReflection)
4	วันที่ 4 .ชม 5	- คนเดียวหัวหาย หลายคนสบาย	.1เพื่อให้ครูเรียนรู้การ ทำงานร่วมกับผู้อื่น .2เพื่อให้ครูเป็นผู้นำผู้ตาม	C2 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -

ครั้งที่	ระยะเวลา	กิจกรรม	จุดประสงค์การฝึกอบรม	องค์ประกอบ 3)C)	เครื่องวัดและ ประเมินผล
			ที่ดี) ฝึกอบรม(Reflection)
5	วันที่ 5 .ชม 5	-CHANGE นั้น สำคัญไหน	.1เพื่อให้ครูได้รับความรู้ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง .2เพื่อให้ครูสร้างและ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	C2 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรม(Reflection)
6	วันที่ 6 .ชม 5	-Application นี้มีลุ้น	.1เพื่อให้ครูศึกษาหาความรู้ จากการใช้เทคโนโลยี ช่วยสอน .2เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยี ช่วยสอน .3เพื่อให้ครูถ่ายทอดความรู้ จากการค้นคว้าเทคโนโลยี ช่วยสอน	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรม(Reflection)
7	วันที่ 7 .ชม 5	-Feedback เพื่อใคร เรื่องไหนมี คุณค่า	.1เพื่อให้ครูได้เรียนรู้การ แนะนำให้คำปรึกษาเชิงบวก .2เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ ในการแนะนำให้คำปรึกษา/ นักเรียนเชิงบวก 3. เพื่อให้ครูแนะนำ/ เสนอแนะเชิงบวกได้	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรม(Reflection)
8	วันที่ 8 .ชม 5	-มาเปลี่ยนโลกกัน เพื่อวันของเรา	.1เพื่อให้ครูสร้างและ ปรับเปลี่ยนต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง .2เพื่อให้ครูนำความรู้ที่ ได้รับไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	C1 C2 C3	แบบสังเกตการเข้า - ร่วมฝึกอบรมฯ แบบบันทึกหลังการ -) ฝึกอบรม(Reflection)

**แผนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ**

กิจกรรม ครูคือใคร ใครคือครู

ครั้งที่ 1

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูรู้หน้าที่ของตนเอง

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

1. ครูรู้หน้าที่ของตนเอง (ต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นผู้สื่อสารที่ดี และพร้อมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง)

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (กิจกรรมครูคือใคร ใครคือครู)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

1. ให้ครูวาดภาพอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของครู
2. นำเสนอภาพวาดของตนเองทุกคน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมบรรยาย เรื่อง คุณลักษณะของครูในโลกปัจจุบัน

กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม ครูเข้ากลุ่มร่วมกันพูดคุยในเรื่องที่ได้ฟังบรรยาย เขียนสรุปใน

กระดาษฟลิปชาร์ต ออกนำเสนอที่ละกลุ่ม และร่วมกันสรุป

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูเข้ากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง หน้าที่ของตนเองและหน้าที่ของเพื่อนครูว่าคุณลักษณะที่เป็นอยู่และคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของครู ร่วมกันสรุป ส่งตัวแทนนำเสนอที่ละกลุ่ม

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)

3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. กระดานติดแผ่นกระดาษฟลิปชาร์ต
2. กระดาษฟลิปชาร์ต
3. กระดาษวาดภาพ

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. แผ่นงานฟลิปชาร์ตคุณลักษณะของครูในโลกปัจจุบัน
3. ภาพวาดอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของคุณ

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
เพื่อให้ครูรู้หน้าที่ของตนเอง	กิจกรรมบรรยาย ฟังบรรยาย เรื่อง คุณลักษณะของครูในโลกปัจจุบัน	การสังเกต	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม
	กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม ครูเข้ากลุ่มร่วมกันพูดคุยในเรื่องที่ได้ฟังบรรยาย เขียนสรุปในกระดาษฟลิปชาร์ต ออกนำเสนอที่ละกลุ่ม และร่วมกันสรุป	การสังเกต การตรวจ ผลงาน	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลงาน
	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูเข้ากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง หน้าที่ของตนและหน้าที่ของเพื่อนครูว่าคุณลักษณะที่เป็นอยู่และคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของครู ร่วมกันสรุป ส่งตัวแทนนำเสนอที่ละกลุ่ม	การสังเกต การตรวจ ผลงาน	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลงาน
ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ			แบบประเมิน Reflection
	1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)		
	2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)		
	3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)		

กิจกรรมที่ คัมภีร์ Key สำคัญ เพื่อสร้างสรรค์แผนการเรียน ครั้งที่ 2
 เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตรฯ และการนำหลักสูตรฯ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. เพื่อให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) และ ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

1. ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตรฯ และการนำหลักสูตรฯ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูแบ่งปันความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (คัมภีร์ Key สำคัญ เพื่อสร้างสรรค์แผนการเรียน)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

1. ครูดูคลิปวิดีโอเรื่อง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560)
2. สรุปร่วมกัน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

- บรรยาย เรื่อง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดแทรกหลักสูตรฐานสมรรถนะ (โดยผู้เชี่ยวชาญรับเชิญ)

- บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และเรียนรู้ร่วมกัน
- ครูเข้ากลุ่มแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้และการนำหลักสูตรฯ ไปใช้

และครูร่วมกันสรุปลงแผนงานฟลิปชาร์ต พร้อมนำเสนอผลงานทุกกลุ่ม

กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูทำงานเดี่ยวทำแบบฝึกหัดการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 / หลักสูตรปฐมวัย มาจัดการเรียนการสอน พร้อมนำความรู้ที่ศึกษา

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / กระบวนการจัดการเรียนการสอน
แนวใหม่ มาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และคัดเลือก/อาสาสมัคร ออกนำเสนอผลงาน

ผู้ควบคุมการฝึกอบรมและครูร่วมกันสรุปการศึกษา/ค้นคว้าหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการนำหลักสูตรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเอกสาร
สำคัญที่ครูต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอคือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551 เพื่อจะได้มีส่วนที่สำคัญมาจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

ผู้ควบคุมการฝึกอบรมและครูร่วมกันสรุปการศึกษา/ค้นคว้ากระบวนการจัดการเรียนรู้มา
ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการเรียนรู้แนวใหม่อยู่เสมอ

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น
และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. คลิปวีดีโอ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดแทรกหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. กระดานติดแผนฟลิปชาร์ต
3. กระดาษฟลิปชาร์ต
4. แบบฝึกหัด การนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551/
หลักสูตรปฐมวัย มาจัดการเรียนการสอน

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. แบบฝึกหัดจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
3. แผ่นงานฟลิปชาร์ตการนำหลักสูตรไปใช้

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
<p>1. เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญ ของหลักสูตรฯ และการนำ หลักสูตรฯ ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน</p> <p>2. เพื่อให้ครูจัดทำแผนการ จัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>3. เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ ในการจัดทำแผนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ</p>	<p>กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)</p> <p>- บรรยาย เรื่อง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดแทรก หลักสูตรฐานสมรรถนะ</p> <p>- บอกแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และ เรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>- ครูเข้ากลุ่มแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้และ การนำหลักสูตรฯไปใช้ และครูร่วมกันสรุปลงแผ่นงานฟิลิปชาร์ต พร้อมนำเสนอผลงานทุกกลุ่ม</p>	<p>การสังเกต</p> <p>การตรวจ</p> <p>ผลงาน</p>	<p>แบบสังเกต</p> <p>พฤติกรรมกรเข้า</p> <p>ร่วมกิจกรรม และ</p> <p>ประเมินผลงาน</p>
	<p>กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูทำงานเดี่ยวทำแบบฝึกหัดการนำหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 / หลักสูตร ปฐมวัย มาจัดการเรียนการสอน พร้อมนำความรู้ที่ศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ มาจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ และคัดเลือก/อาสาสมัคร ออกนำเสนอผลงาน</p> <p>ผู้ควบคุมการฝึกอบรมและครูร่วมกันสรุปการศึกษา/ค้นคว้า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการ นำหลักสูตรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเอกสารสำคัญที่ครู ต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอคือ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อจะได้มีส่วนที่สำคัญมาจัดการเรียน การสอนให้แก่ผู้เรียน</p> <p>ผู้ควบคุมการฝึกอบรมและครูร่วมกันสรุปการศึกษา/ค้นคว้า กระบวนการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควร ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการเรียนรู้แนวใหม่อยู่เสมอ</p>	<p>การสังเกต</p> <p>การตรวจ</p> <p>ผลงาน</p>	<p>แบบสังเกต</p> <p>พฤติกรรมกรเข้า</p> <p>ร่วมกิจกรรม และ</p> <p>ประเมินผลงาน</p>
<p>ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร) 			<p>แบบประเมิน</p> <p>Reflection</p>

กิจกรรม กระดานดำร้องให้ 3 ครั้ง
 เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูศึกษาเทคโนโลยีช่วยสอน
2. เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
3. เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) และ นักสื่อสารที่ดี (Communicator)

1. ครูศึกษาเทคโนโลยีช่วยสอน
2. ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
3. ครูแบ่งปันความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (กระดานดำร้องให้)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

1. เปิดวิดีโอ เรื่อง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน
 สรุปร่วมกัน*

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูเข้ากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน เพื่อศึกษาหาความรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ และสรุปแอปพลิเคชันช่วยสอน บันทึกลงกระดาษฟลิปชาร์ตพร้อมนำเสนอว่า แต่ละแอปพลิเคชันนั้นสามารถนำมาช่วยจัดการเรียนการสอนอย่างไร จากอดีตจนถึงปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูแต่ละกลุ่มเลือกแอปพลิเคชันที่ต้องการแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนครู พร้อมสอนขั้นตอนการใช้งานของแอปพลิเคชันดังกล่าว และสรุปร่วมกัน 3 หัวข้อ

1. การใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างไร
2. แอปพลิเคชันช่วยสอนเกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอหรือไม่
- 3 การแบ่งปันความรู้ของเพื่อนครูคนใดเข้าใจง่าย มีเทคนิคการแบ่งปัน และประสบความสำเร็จในการแบ่งปัน

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. คลิปวิดีโอ เรื่อง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน
2. กระดานติดแผนฟลิปชาร์ต / กระดาษฟลิปชาร์ต
3. โทรศัพท์มือถือพร้อมสัญญาณอินเทอร์เน็ต

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. แผ่นงานฟลิปชาร์ตเรื่องแอปพลิเคชันช่วยจัดการเรียนการสอน
3. แอปพลิเคชันช่วยสอน

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
.1 เพื่อให้ครูศึกษาเทคโนโลยีช่วยสอน	กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูเข้ากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน เพื่อศึกษาค้นคว้าความรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือ และสรุปแอปพลิเคชันช่วยสอน บันทึกลงกระดาษฟลิปชาร์ตพร้อมนำเสนอว่าแต่ละแอปพลิเคชันนั้นสามารถนำมาช่วยจัดการเรียนการสอนอย่างไร จากอดีตจนถึงปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	การสังเกต	แบบสังเกต พฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม
.2 เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูแต่ละกลุ่มเลือกแอปพลิเคชันที่ต้องการแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนครู พร้อมสอนขั้นตอนการใช้งานของแอปพลิเคชันดังกล่าว และสรุปร่วมกัน 2 หัวข้อ 1) การใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างไร 2) แอปพลิเคชันช่วยสอนเกิดขึ้นใหม่ อยู่เสมอหรือไม่ 3) การแบ่งปันความรู้ของเพื่อนครูคนใดเข้าใจง่าย มีเทคนิคการแบ่งปัน และประสบความสำเร็จในการแบ่งปัน	การสังเกต การตรวจ ผลงาน	แบบสังเกต พฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลงาน

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
<p>ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร) 			แบบประเมิน Reflection

กิจกรรม คนเดียวหัวหาย หลายคนสบาย

ครั้งที่ 4

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. เพื่อให้ครูเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

- นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)**
1. ครูเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น
 2. ครูเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (คนเดียวหัวหาย หลายคนสบาย)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

เปิดคลิปวิดีโอ การตูนแอนิเมชัน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สรุปร่วมกัน

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูเข้ากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน สร้างผลงานในหัวข้อ “โรงเรียนในฝันของฉัน” ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนว่าใครทำอะไร ในเวลาจำกัด เมื่อเสร็จแล้วออกมานำเสนอภาพโรงเรียนของฉัน แต่ละกลุ่มคิดรูปแบบการนำเสนอได้ไม่จำกัด ให้ตราตรึงและประทับใจที่สุด

กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม ร่วมกันพูดคุยถึงงานโรงเรียนในฝันว่าสำเร็จลุล่วงหรือไม่ สำเร็จได้อย่างไร ใครเป็นผู้นำ ใครเป็นผู้ตาม และทำงานร่วมกันเป็นผลดีอย่างไร

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. คลิปวิดีโอการ์ตูนแอนิเมชัน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2. กระดาษฟลิปชาร์ต/ปากกา
3. สีเทียน/สีชอล์ค

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. ภาพโรงเรียนในฝันของฉัน

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
.1 เพื่อให้ครูเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น .2 เพื่อให้ครูเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี	กิจกรรมแบบฝึกหัด ครูเข้ากลุ่ม กลุ่มละ 5 คน สร้างผลงานในหัวข้อ “โรงเรียนในฝันของฉัน” ลงในกระดาษฟลิปชาร์ต แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนว่าใครทำอะไร ในเวลาจำกัด เมื่อเสร็จแล้วออกมานำเสนอภาพโรงเรียนของฉัน แต่ละกลุ่มคิดรูปแบบการนำเสนอได้ไม่จำกัด ให้ตรงจริงและประทับใจที่สุด	การสังเกต และประเมินชิ้นงาน	แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม และแบบประเมินผลงาน
	กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม ร่วมกันพูดคุยถึงงานโรงเรียนในฝันว่าสำเร็จลุล่วงหรือไม่ สำเร็จได้อย่างไร ใครเป็นผู้นำ ใครเป็นผู้ตาม และทำงานร่วมกันเป็นทีมเกิดผลดีอย่างไร	การสังเกต	แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจาก การนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ <ol style="list-style-type: none"> 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร) 			แบบประเมิน Reflection

กิจกรรม CHANGE นั้นสำคัญไฉน

ครั้งที่ 5

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อให้ครูสร้างและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

- .1 ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
- .2 ครูสร้างและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (CHANGE นั้นสำคัญไฉน)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

เปิดคลิปวิดีโอ การตูนแอนิเมชันการเปลี่ยนแปลง ครูเสนอข้อคิดที่ได้จากคลิปวิดีโอนี้

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมบรรยาย

- หัวข้อ**
1. Change Agent คือใคร แล้วใครจะเป็น Change Agent
 2. Change Agent ในหน้าที่ครู

กิจกรรม case study คัดเลือกครูที่สามารถเล่าเหตุการณ์ที่พบกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาที่ได้นั้นได้ โดยผู้ฟังต้องออกมาพูดว่า...ถ้าเกิดขึ้นกับตนเองจะทำอย่างไร
จำนวนครู 3 คน

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน โจทย์ปัญหา กลุ่มละ 1 โจทย์ โดยแต่ละโจทย์ จะพบกับการเปลี่ยนแปลงคนละหัวข้อ ให้เขียนลงบนแผ่นงานฟลิปชาร์ต / ไม่จำกัดรูปแบบการนำเสนอ

- 1) เมื่อต้องปิดโรงเรียนกะทันหัน จะทำอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอน
- 2) เมื่อถูกเปลี่ยนระดับชั้นที่สอนกะทันหัน เนื่องจากเพื่อนครูลาออก
- 3) เมื่อต้องเปลี่ยนผู้อำนวยการที่ท่านมีนโยบายการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม
- 4) เมื่อคุณถูกปรับลงจากตำแหน่งหัวหน้างานกะทันหัน

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. ใบงานเรื่องการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
2. กระดานชาร์ต/แผ่นงานฟลิปชาร์ต
3. PowerPoint ความรู้เรื่อง Change Agent
4. คลิปวีดีโอ การตูนแอนิเมชันการเปลี่ยนแปลง

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection).
2. กระดาษฟลิปชาร์ตการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
.1 เพื่อให้ครู ได้รับความรู้ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลง .2 เพื่อให้ครู สร้างและ ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลง	กิจกรรมบรรยาย หัวข้อ 1. Change Agent คือใคร แล้วใครจะเป็น Change Agent 2. Change Agent ในหน้าที่ครู	การสังเกต	แบบสังเกต พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม
	กิจกรรม case study คัดเลือกครูที่สามารถเล่าเหตุการณ์ที่ พบกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหานั้นได้ โดย ผู้ฟังต้องออกมาพูดว่า...ถ้าเกิดขึ้นกับตนเองจะอย่างไร จำนวนครู 3 คน	การสังเกต	แบบสังเกต พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม
	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน โจทย์ปัญหากลุ่มละ 1 โจทย์ โดยแต่ละโจทย์ จะพบกับการ เปลี่ยนแปลงคนละหัวข้อ ให้เขียนลงบนแผ่นงานฟลิปชาร์ต / ไม่จำกัดรูปแบบการนำเสนอ 1. เมื่อต้องปิดโรงเรียนกะทันหัน จะทำอย่างไรกับการจัดการ เรียนการสอน 2. เมื่อถูกเปลี่ยนระดับชั้นที่สอนกะทันหัน เนื่องจากเพื่อนครู ลาออก 3. เมื่อต้องเปลี่ยนผู้อำนวยการที่ท่านมีนโยบายการทำงานที่ เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง 4. เมื่อคุณถูกปรับลงจากตำแหน่งหัวหน้างานกะทันหัน	การสังเกต และ ประเมินชิ้นงาน	แบบสังเกต พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม และแบบ ประเมินผลงาน
ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำ ความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)		แบบประเมิน Reflection	

กิจกรรม App นี้มีรุ่น

ครั้งที่ 6

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูศึกษาหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
2. เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
3. เพื่อให้ครูถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอน

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

- .1 ครูศึกษาหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
- .2 ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน
- ครูถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอน .3

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (App นี้มีรุ่น)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

ชวนกันพูดคุยถึงสถานการณ์โควิด-19 สิ่งใดที่ครูต้องปรับตัวมากที่สุด (ให้มองเห็นถึงการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปจากเดิม เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู่มากขึ้น)

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้ากลุ่ม ๆ ละ 5 คน ให้แต่ละกลุ่มค้นหาหรือนำแอปพลิเคชันจากประสบการณ์ที่ใช้สอนนักเรียนมากลุ่มละ 1 หรือมากกว่านั้น (เลือกรูปแบบการนำเสนอได้ไม่จำกัด) เพื่อนำเสนอให้กลุ่มอื่น ๆ ได้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ได้ นำเสนอครบทุกกลุ่ม

กิจกรรมแบบฝึกหัด ผู้ฝึกอบรมเปิดแอปสุ่มรหัสผู้เข้าอบรม จำนวน 5 คน เพื่อให้ออกมาแบ่งปันแอปพลิเคชันที่ยังไม่ได้กล่าวถึง และสามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้ หรือเสริมเพิ่มเติมจากกลุ่มอื่นที่ได้นำเสนอไปแล้ว ***สรุปร่วมกัน***

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)

3. HOW? (คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. กระดาษฟลิปชาร์ต/ปากกา
2. แอปพลิเคชันส่มหมายเลข

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. นำเสนอแอปพลิเคชันที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
.1 เพื่อให้ครูศึกษาหาความรู้จากการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้ากลุ่ม ๆ ละ 5 คน ให้แต่ละกลุ่มค้นหาหรือนำแอปพลิเคชันจากประสบการณ์ที่ใช้สอนนักเรียนมากกลุ่มละ 1 หรือมากกว่านั้น (เลือกรูปแบบการนำเสนอได้ไม่จำกัด) เพื่อนำเสนอให้กลุ่มอื่น ๆ ได้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ได้ นำเสนอครบทุกกลุ่ม	การสังเกต และประเมินชิ้นงาน	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม และแบบประเมินผลงาน
.2 เพื่อให้ครูใช้เทคโนโลยีช่วยสอน			
.3 เพื่อให้ครูถ่ายทอดความรู้จากการค้นคว้าเทคโนโลยีช่วยสอน		กิจกรรมแบบฝึกหัด ผู้ฝึกอบรมเปิดแอปพลิเคชันส่มรหัสผู้เข้าอบรม จำนวน 5 คน เพื่อให้ออกมาแบ่งปันแอปพลิเคชันที่ยังไม่ได้กล่าวถึง และสามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้ หรือเสริมเพิ่มเติมจากกลุ่มอื่นที่ได้นำเสนอไปแล้ว ***สรุปร่วมกัน***	การสังเกต
ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ			แบบประเมิน Reflection

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

กิจกรรม Feedback เพื่อใคร เรื่องไหนมีคุณค่า 7 ครั้ง

เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง

วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

- .1 เพื่อให้ครูได้เรียนรู้การแนะนำให้คำปรึกษาเชิงบวก
- .2 เพื่อให้ครูแบ่งปันความรู้ในการแนะนำให้คำปรึกษานักเรียนเชิงบวก/
3. เพื่อให้ครูแนะนำเสนอแนะเชิงบวกได้/

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

**ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ
ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)**

1. ครูได้เรียนรู้การแนะนำให้คำปรึกษาเชิงบวก
2. ครูแบ่งปันความรู้ในการแนะนำ/ให้คำปรึกษานักเรียนเชิงบวก
3. ครูแนะนำ/เสนอแนะเชิงบวกได้

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (Feedback เพื่อใคร เรื่องไหนมีคุณค่า)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

เปิดคลิปวิดีโอ เรื่อง “ครูผู้สอนด้วยหัวใจ” สะท้อนการเอาใจใส่เด็กคนหนึ่งที่เป็นเด็กพิเศษ และสามารถเรียนควบคู่ไปกับนักเรียนปกติได้

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมบรรยาย เรื่อง การแนะนำและการให้คำปรึกษาเชิงบวก

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากกรที่ได้รับความรู้จากการบรรยาย แต่ละท่านเล่าเรื่องราวของตนเองที่ขอคำปรึกษาจากเพื่อนครู หรือของตนเองที่ได้ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเชิงบวกให้กับนักเรียน นับเป็น 2 วงกลมใหญ่ หาประธานกลุ่ม เลขากลุ่ม และผู้นำเสนอ ออกนำเสนอ กลุ่มละ 5 เหตุการณ์ เมื่อแต่ละกลุ่มได้นำเสนอแล้ว สลับกันให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งกันและกัน ระหว่าง 2 กลุ่ม

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. คลิปวีดีโอ เรื่อง ครูผู้สอนด้วยหัวใจ
2. PowerPoint ให้ความรู้ เรื่อง การแนะนำและการให้คำปรึกษาเชิงบวก
3. กระดาษฟลิปชาร์ต/ปากกา

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
เพื่อให้ครูผู้หน้าที่ ของตนเอง	กิจกรรมบรรยาย เรื่อง การแนะนำและการให้คำปรึกษาเชิงบวก	การสังเกต	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม
	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการศึกษาที่ได้รับความรู้จากการบรรยาย แต่ละท่านเล่าเรื่องราวของตนเองที่ขอคำปรึกษาจากเพื่อนครู หรือของตนเองที่ได้ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเชิงบวกให้กับนักเรียน นั่งเป็น 2 วงกลมใหญ่ หาประธานกลุ่ม เลขากลุ่ม และผู้นำเสนอ ออกนำเสนอ กลุ่มละ 5 เหตุการณ์ เมื่อแต่ละกลุ่มได้นำเสนอแล้ว สลับกันให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งกันและกันระหว่าง 2 กลุ่ม	การสังเกต และประเมินชิ้นงาน	แบบสังเกตพฤติกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม และแบบประเมินผลงาน
ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ			แบบประเมิน Reflection
	<ol style="list-style-type: none"> 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร) 		

กิจกรรม มาเปลี่ยนโลกกันเพื่อวันของเรา ครั้งที่ 8
 เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม 5 ชั่วโมง วันที่ เดือน พ.ศ.

วัตถุประสงค์

- .1 เพื่อให้ครูสร้างและปรับเปลี่ยนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- .2 เพื่อให้ครูนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่เสริมสร้าง

ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner) นักสื่อสารที่ดี (Communicator) และ
 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

- .1 ครูสร้างและปรับเปลี่ยนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- .2 ครูนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (มาเปลี่ยนโลกกันเพื่อวันของเรา)

ขั้นที่ 1 Rethink (R1) ปรับเปลี่ยนแนวคิด / สร้างความตระหนักรู้

เปิดภาพถ่ายอดีตกับปัจจุบันให้ครูดู ซึ่งทุกภาพที่เปรียบเทียบจะแตกต่างกัน และภาพ
 สุดท้ายการเรียนในห้องของคนไทยยังหันหน้ากับกระดานเหมือนเดิม (ชวนให้ครูกิดและพูดคุยกัน)

ขั้นที่ 2 ReSkill/UpSkill (R2) เรียนรู้ทักษะใหม่ / พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

กิจกรรมแบบฝึกหัด แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ครูค้นหารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้
 เหมาะสมกับนักเรียนและสถานการณ์ปัจจุบันในกรณีดังนี้ “เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19
 นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน 10 คน เรียนอยู่ที่บ้าน 30 คน เด็กห้องนี้เป็นเด็กเรียนเก่ง ตั้งใจเรียนทุก
 คน ครูจะหารูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้เด็กทุกคนเรียนรู้ได้เท่ากัน กลุ่มละ 1 รูปแบบการ
 สอน และ 1 นวัตกรรม”

**เข้ากลุ่มเดิมจากรูปแบบการสอน และนวัตกรรมข้างต้น ให้แต่ละกลุ่มเขียนแผนการ
 จัดการเรียนรู้ ในวิชาที่แต่ละกลุ่มได้ตกลงกันให้สำเร็จ และนัดให้ทุกกลุ่มเตรียมสื่อการสอนและ
 แบบนิเทศเตรียมมาในครั้งถัดไป**

ขั้นที่ 3 Reflection (R3) สะท้อนคิด

ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น
 และจากการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ

1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง)
2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้)
3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร)

หมายเหตุ : ระหว่างการจัดการฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตผู้เรียนระหว่างการจัดกิจกรรม

สื่อการเรียนรู้

1. ภาพถ่ายสะท้อนอดีต-ปัจจุบัน
2. ใบงาน เรื่อง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ภาระงาน / ชิ้นงาน :

1. แบบบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ (Reflection)
2. แบบฝึกหัด เรื่อง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
3. แผนการจัดการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์	การวัดและประเมินผล		
	ภาระงาน/ชิ้นงาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
เพื่อให้ครูผู้ หน้าที่ของ ตนเอง	<p>กิจกรรมแบบฝึกหัด แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ครูค้นหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนและสถานการณ์ ปัจจุบันในกรณีดังนี้ “เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 นักเรียนมา เรียนที่โรงเรียน 10 คน และเรียนอยู่ที่บ้าน 30 คน เด็กห้องนี้เป็นเด็ก เรียนเก่ง ตั้งใจเรียนทุกคน ครูจะหารูปแบบการจัดการเรียนรู้ อย่างไม่ให้เด็กทุกคนเรียนรู้ได้เท่ากัน กลุ่มละ 1 รูปแบบการสอน และ 1 นวัตกรรม”</p> <p>**เข้ากลุ่มเดิมจากรูปแบบการสอน และนวัตกรรมข้างต้น ให้แต่ละกลุ่มเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ในวิชาที่แต่ละกลุ่มได้ตกลงกัน และนัดให้ทุกกลุ่มเตรียมสื่อการสอนและแบบนิเทศเตรียมมา ในครั้งถัดไป**</p>	การสังเกต และประเมิน ชิ้นงาน	แบบสังเกต พฤติกรรมการ เข้าร่วม กิจกรรม และแบบ ประเมินผลงาน
<p>ครูสะท้อนคิด จากประสบการณ์ใหม่ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น และจากการนำ ความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ใน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. WHAT? (วันนี้คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง) 2. WHY? (ทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้) 3. HOW? (คุณจะไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่ออย่างไร) 			แบบประเมิน Reflection

4. การวัดและประเมินผล

4.1 การประเมินแบบสภาพจริง

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของครู ด้วยการประเมินบนพื้นฐานของการใช้ชีวิตประจำวัน ด้วยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และแบบสังเกตพฤติกรรมรายกิจกรรมและรายครั้ง แบบประเมินผลงานรายบุคคล (แบบสังเกตพฤติกรรมรายกิจกรรมและรายครั้ง แบบประเมินผลงาน การเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในหน้า 207-208)

องศา 360 การประเมินแบบ 4.2

การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นการประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินแบบรอบมิติ โดยผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่เห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ประเมินศักยภาพและความสามารถ โดยการใช้แหล่งผู้ประเมินมากที่สุด โดยแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูของรูปแบบฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่วัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบฝึกอบรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน และหัวหน้างานของผู้ฝึกอบรมประเมิน (เครื่องมือประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู อยู่ที่ภาคผนวก)

แบบประเมิน ผลงานและการนำเสนองาน
การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู
โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมชนบทกรุงเทพฯ
กิจกรรม.....

รหัสผู้เข้า อบรม	รายการประเมิน											
	เนื้อหาใน ผลงาน			ข้อมูลในการ นำเสนอ			ขั้นตอนการ นำเสนอ			การใช้ภาษา		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1

เกณฑ์การประเมินผลงานและการนำเสนองาน

ระดับคะแนน	รายละเอียดการประเมินผลงาน			
	เนื้อหาในผลงาน	ข้อมูลในการ นำเสนอ	ขั้นตอนการ นำเสนอ	การใช้ภาษา
3	รายละเอียดครบถ้วน เนื้อหาตรงตาม วัตถุประสงค์ เรียบ เรียงเนื้อหาดี สอดคล้องและ ครอบคลุม	ข้อมูลนำเสนอชัดเจน ถูกต้อง มีรายละเอียด ที่สมบูรณ์	นำเสนอต่อเนื่อง ราบรื่น เป็นไปตาม ขั้นตอน มีความคิด สร้างสรรค์ในการ นำเสนอ มีความมั่นใจ	ออกเสียงถูกต้อง ชัดเจนใช้ภาษาที่ เหมาะสมเข้าใจง่าย มี ทักษะการสื่อสารที่ดี
2	รายละเอียดครบถ้วน เนื้อหายังไม่ครบตาม วัตถุประสงค์ เรียบ เรียงเนื้อหาดี สอดคล้อง	ข้อมูลนำเสนอชัดเจน ถูกต้อง มีรายละเอียด ที่ค่อนข้างสมบูรณ์	นำเสนอต่อเนื่อง เป็นไปตามขั้นตอน มี ความคิดสร้างสรรค์ใน การนำเสนอ	ออกเสียงถูกต้อง ชัดเจนใช้ภาษาที่ เหมาะสม เข้าใจง่าย
1	ข้อมูลนำเสนอชัดเจน พอสมควร มี ข้อผิดพลาด	ข้อมูลนำเสนอไม่ ชัดเจน และมี ข้อผิดพลาด	การนำเสนอไม่ ต่อเนื่อง ไม่มั่นใจ	ออกเสียงถูกต้อง ชัดเจน ใช้ภาษาไม่ เหมาะสมเข้าใจยาก

แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู

คำชี้แจง

1. กรุณาเลือกผู้ประเมิน
 - ประเมินตนเอง
 - เพื่อนครูประเมิน
 - หัวหน้าประเมิน
2. แบบประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูฉบับนี้ เป็นแบบประเมินที่สร้างขึ้นเพื่อวัดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ นักสื่อสารที่ดี และผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการประเมินว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากรายละเอียดในระดับการประเมินในแต่ละข้อ ทั้งนี้ ขอให้ท่านประเมินตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพที่แสดงออก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

รายละเอียดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	ระดับแสดงออก		
	3 มาก	2 ปานกลาง	1 น้อย
.1ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ (Continuous Learner)			
1.3 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้อยู่เสมอ			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ 1.1.1			
จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรสถานศึกษา 1.1.2			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา 1.1.3			
1.4 ครูศึกษา/ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ 1.2.1			
จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ 1.2.2			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.2.3 กระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนอยู่เสมอ/ครูศึกษา 1.3			
ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.3.1 แอปพลิเคชัน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/เด็ก อยู่เสมอ			
เด็ก มาใช้จัดการเรียน/เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน/ใช้แอปพลิเคชัน 1.3.2 การสอน			
แนะนำแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ 1.3.3 แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย/ของนักเรียนเด็ก/			

รายละเอียดภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครู	ระดับแสดงออก		
	3 มาก	2 ปานกลาง	1 น้อย
.2นักสื่อสารที่ดี)Communicator)			
ครู 2.1 แบ่งปันความรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำ เสนอแนะแก่เด็กและเพื่อนครู/			
2.1.1 พุดภาษาที่เข้าใจง่ายในการจัดการเรียนการสอน			
ใช้ 2.1.2 วิธีการสอนที่สร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน			
เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน/แนะนำ/ให้ข้อมูลย้อนกลับ 2.1.3			
พุดภาษาที่เข้าใจง่ายในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู 2.1.4			
2.1.5 ให้ข้อมูลย้อนกลับเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู/แนะนำ/			
สื่อสารกับ นักเรียน ผู้ปกครอง/ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประชาสัมพันธ์ 2.1.6			
หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง			
2.3 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น			
2.2.1 มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน			
ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ 2.2.2			
มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม 2.2.3 เปิดใจกว้าง			
รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และนำไปปรับใช้ 2.2.4			
.3ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
ครูริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 3.1			
นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ 3.1.1			
ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ 3.1.2			
ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน 3.1.3			
3.2ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง			
3.2.1 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม			
3.2.2 ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง			
3.2.3 ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับ เปลี่ยนแปลงการทำงาน/เมื่อ			
สถานการณ์เปลี่ยนแปลง			

เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละประเด็น

ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู	ระดับ) 3มาก(ระดับ) 2ปานกลาง(ระดับ) 1น้อย(
องค์ประกอบที่) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ 1Continuous Learner)			
1.1ครูศึกษาค้นคว้า/ หาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษา และนำไปใช้อยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้ และแบ่งปันเพื่อนครู ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ปรับใช้กับตนเองได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ แต่นำไปใช้ได้บางเรื่อง
	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้อื่นได้	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร ครบถ้วน	จัดการเรียนการสอนได้ตรง ตามหลักสูตร แต่ยังพบว่า ต้องมีการปรับปรุงให้ ครบถ้วนในบางประเด็น
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร หลากหลายแหล่ง ได้อย่าง คล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรได้ บ้างบางแหล่ง
ค้นคว้า/ครูศึกษา 1.2 หาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการ เรียนการสอนอยู่เสมอ	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และ แบ่งปันเพื่อนครูได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนได้
	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่ สามารถเป็น แบบอย่างได้	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่อยู่เสมอ	จัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนการ สอนแนวใหม่บ้างบางครั้ง
	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้หลากหลายแหล่งอย่าง คล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งค้นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ได้บ้างบางแหล่ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
องค์ประกอบที่ 1) ผู้เรียนรู้อยู่เสมอ 1Continuous Learner)			
คั่นคว้า/ครูศึกษา 1.3 หาความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีช่วยสอน	คั่นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็กอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และ แบ่งปันเพื่อนครูได้	คั่นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็กอยู่เสมอ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้	คั่นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับ แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ เหมาะสมกับวัยของ นักเรียน เด็กได้/
	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน ได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถ แบ่งปันเพื่อนครูได้	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน ได้อย่างคล่องแคล่ว	ใช้แอปพลิเคชันเทคโนโลยีที่/ /เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เด็ก มาใช้จัดการเรียนการสอน ได้บ้าง
	แนะนำแหล่งคั่นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ เด็ก/วัยของนักเรียนได้อย่าง คล่องแคล่ว	แนะนำแหล่งคั่นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ เด็ก/วัยของนักเรียนได้ หลากหลายแหล่ง	แนะนำแหล่งคั่นคว้าหา ความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน/ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับ เด็ก/วัยของนักเรียนได้บ้าง แหล่ง
องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี)Communicator)			
2.1 ครูแบ่งปันความรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ แนะนำเสนอแนะแก่/ เด็กและเพื่อนครู	พูดภาษาที่เข้าใจภายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว สามารถเป็น แบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจภายใน การจัดการเรียนการสอน พูดคล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจภายใน การจัดการเรียนการสอนได้
	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียนการ สอนได้เป็นอย่างดีทุกครั้ง สามารถเป็นแบบอย่างได้	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียนการ สอนทุกครั้ง	ใช้วิธีการสอนที่สร้างความ สนใจในการจัดการเรียนการ สอนเป็นบางครั้ง
	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียนได้เป็น อย่างดี สามารถเป็น แบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียนทุกครั้ง	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียนบางครั้ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
องค์ประกอบที่ 2 นักสื่อสารที่ดี)Communicator)			
	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการ แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครูได้ เป็นอย่างดี สามารถเป็น แบบอย่างได้	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการ แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครูได้ คล่องแคล่ว	พูดภาษาที่เข้าใจง่ายในการ แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนครู
	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่เพื่อนครูได้เป็น อย่างดี เป็นแบบอย่างได้	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่เพื่อนครูอย่าง สม่ำเสมอ	ให้ข้อมูลย้อนกลับ/แนะนำ/ เสนอแนะในสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่เพื่อนครูบางครั้ง
	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างได้	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้อย่าง คล่องแคล่ว	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการ ประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารกับ นักเรียนผู้ปกครองหรือผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องได้
2.2สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	มีสัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน เป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	มีสัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกันทุกครั้ง	มีสัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกันได้เป็นบางครั้ง
	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ทุกครั้ง	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้ เป็นบางครั้ง
	มีทักษะการฟัง การพูด และ การตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	มีทักษะการฟัง การพูด และ การตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ทุกครั้ง	มีทักษะการฟัง การพูด และ การตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ได้ เป็นบางครั้ง
	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและนำไปปรับใช้ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและนำไปปรับใช้ ทุกครั้ง	รับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและนำไปปรับใช้ บางครั้ง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครู	ระดับ) 3 มาก(ระดับ) 2 ปานกลาง(ระดับ) 1 น้อย(
----------------------------------	----------------	--------------------	-----------------

องค์ประกอบที่ 3 ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)			
3.1 ครูริเริ่มการเปลี่ยนแปลง	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	นำเสนอแนวคิดใหม่ด้านการเรียนรู้เป็นบางครั้ง
	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้ได้	ริเริ่มพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนรู้บ้าง
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนได้ทุกครั้ง	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนบ้าง
ปรับตัวต่อ 3.2 สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เป็นอย่างดี	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการบริหารหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้	ปรับปรุงวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้บ้าง
	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลง/การทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลง/การทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนแปลง/การทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้บ้าง

แบบบันทึกหลังการฝึกอบรม (Reflection)

My No. is.....ใส่รหัส.....ครั้งที่.....

1) บรรยายการเข้าร่วมกิจกรรมวันนี้ให้ละเอียด (เรียนรู้เรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน อย่างไร)



2) คุณรู้สึกอย่างไรกับกิจกรรมที่เข้าร่วม (บรรยายความรู้สึกพร้อมสิ่งที่ได้รับในวันนี้)



3) คุณจะนำสิ่งที่ได้รับในวันนี้ไปปรับใช้ต่อยอดอย่างไรบ้าง และคุณคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับในวันนี้ไปพัฒนาอะไรในตัวคุณบ้าง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางไอยรา เลาะหิมีน
วัน เดือน ปี เกิด	7 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ/บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	3/2 หมู่ 6 ถ.สังฆสันติสุข ซอย 40 แขวงกระทู้มราย เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530
ผลงานตีพิมพ์	ไอยรา เลาะหิมีน, ขนิษฐา สาลีหมัด. (2565). การพัฒนาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการและแบบประเมินสำหรับครู โรงเรียนในสังกัดอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(11), 430-450. ศศิธร คล้อยแสงอาทิตย์, ไอยรา เลาะหิมีน, ศรัญญู พงศ์ประเสริฐสุนิ, จิตรา ดุษฎีเมธาและ ขนิษฐา สาลีหมัด. (2563). คุณลักษณะของผู้นำ สถานศึกษาที่อิงศาสนาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม. 12(1), 182-195. ไอยรา เลาะหิมีน, ศรัญญู พงศ์ประเสริฐสุนิ, ศศิธร คล้อยแสงอาทิตย์และ นภาศิริ ฤกษ์นันท์. (2561). หลักสูตรเสริมสร้างทักษะการคิดเชิง ออกแบบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม. 10(2), 158-171.